இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்

(முதல் தொகுதி)

ஆசிரியர்
வி. வி. கிரி

தமிழாக்கம்
எம். ஏ. அபூர்வசாமி, எம்.ஏ.,
பேராசிரியர், பொருளாதாரத் துறை,
பெரியார் ஈ. வே. ரா. கல்லூரி,
திருச்சிராப்பள்ளி.





தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

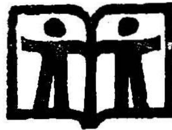
த. பா. நி. (க.வெ.) வரிசை எண்—370

இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்

(முதல் தொகுதி)

ஆசிரியர்
வி. வி. கிரி

தமிழாக்கம்
எம். ஏ. அபூர்வசாமி, எம்.ஏ.,
பேராசிரியர், பொருளாதாரத் துறை,
பெரியார் ஈ. வே. ரா. கல்லூரி,
திருச்சிராப்பள்ளி.





தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

First Edition—November, 1972

T.N.T.B.S. (C.P.) No. 370

LABOUR PROBLEMS IN INDIAN INDUSTRY (Vol. 1)

V. V. GIRI

Translation

M. A. ABOORVASAMY

Price Rs. 7-00

This translation is Published by arrangement with M/s Asian Publishing House, Bombay.

'Published by the Tamil Nadu Text Book Society under the Centrally Sponsored Scheme of Production of books and literature in regional languages at the University level, of the Government of India in the Ministry of Education and Social Welfare (Department of Culture), New Delhi.'

Printed by

M/s. INIYAN PRINTERS,
9, Rundals Road,
MADRAS-7.

அணிந்துரை

திரு. இரா. நெடுஞ்செழியன்
(தமிழகக் கல்வி–உள்ளாட்சித்துறை அமைச்சர்)

தமிழைக் கல்லூரிக் கல்வி மொழியாக ஆக்கிப் பன்னிரண்டாண்டுகள் ஆகிவிட்டன. குறிப்பிட்ட சில கல்லூரிகளில் பி.ஏ. வகுப்பு மாணவர்கள் தங்கள் பாடங்கள் அனைத்தையும் தமிழிலேயே கற்றுவந்தனர். 1968ஆம் ஆண்டின் தொடக்கத்தில் புகுமுக வகுப்பிலும் (P.U.C.), 1969ஆம் ஆண்டிலிருந்து பட்டப் படிப்பு வகுப்புகளிலும் அறிவியல் பாடங்களையும் தமிழிலேயே கற்பிக்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம். தமிழிலேயே கற்பிப்போம் என, முன்வந்துள்ள கல்லூரி ஆசிரியர்களின் ஊக்கம், பிற பல துறைகளிலும் தொண்டு செய்வோர் இதற்கெனத் தந்த உழைப்பு, தங்கள் சிறப்புத் துறைகளில் நூல்கள் எழுதித் தர முன்வந்த நூலாசிரியர்கள் தொண்டுணர்ச்சி, இவற்றின் காரணமாக இத் திட்டம், நம்மிடையே மகிழ்ச்சியும் மன நிறைவும் தரத்தக்க வகையில் நடைபெற்று வருகிறது. இவ் வகையில், கல்லூரிப் பேராசிரியர்கள் கலை, அறிவியல் பாடங்களை மாணவர்க்குத் தமிழிலேயே பயிற்றுவிப்பதற்குத் தேவையான பயிற்சியைப் பெறுவதற்கு மதுரைப் பல்கலைக்கழகம் ஆண்டுதோறும் எடுத்துவரும் பெருமுயற்சியைக் குறிப்பிட்டுச் சொல்லவேண்டும்.

பல துறைகளில் பணிபுரியும் பேராசிரியர்கள் எத்தனையோ நெருக்கடிகளுக்கிடையே குறுகிய காலத்தில் அரிய முறையில் நூல்கள் எழுதித் தந்துள்ளனர்.

வரலாறு, அரசியல், உளவியல், பொருளாதாரம், தத்துவம், புவியியல், புவியமைப்பியல், மனையியல், கணிதம், இயற்பியல், வேதியியல், உயிரியல், வானியல், புள்ளியியல், விலங்கியல், தாவரவியல், பொறியியல் ஆகிய எல்லாத் துறைகளிலும் தனி நூல்கள், மொழிபெயர்ப்பு நூல்கள் என்ற இரு வகையிலும் தமிழ் நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம் வெளியிட்டு வருகிறது.

இவற்றுள் ஒன்றான 'இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள் (முதல் தொகுதி)' என்ற இந் நூல் தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனத்தின் 370ஆவது வெளியீடாகும். இதுவரை 405 நூல்கள் வெளிவந்துள்ளன. இந் நூல் மைய அரசு கல்வி, சமூக நல அமைச்சகத்தின் மாநில மொழியில் பல்கலைக்கழக நூல்கள் வெளியிடும் திட்டத்தின்கீழ் வெளியிடப்படுகிறது.

உழைப்பின் வாரா உறுதிகள் இல்லை; ஆதலின், உழைத்து வெற்றி காண்போம். தமிழைப் பயிலும் மாணவர்கள் உலக மாணவர்களிடையே சிறந்த இடம் பெறவேண்டும். அதுவே, தமிழன்னையின் குறிக்கோளுமாகும். தமிழ்நாட்டுப் பல்கலைக் கழகங்களின் பல்வகை உதவிகளுக்கும் ஒத்துழைப்புக்கும் நம் மனம் கலந்த நன்றி உரியதாகுக.

இரா. நெடுஞ்செழியன்

காணிக்கை

நாட்டுக்கும் தொழிலாளருக்கும் நான்
பணிபுரிவதற்கு உதவியாக உவப்புடன்
தியாகங்கள் ஏற்ற என் மனைவி

வி. சரஸ்வதிக்கு.

மதிப்புரை

இந்தியத் தொழிலாளர் பிரச்சினைபற்றி எழுதும் தகுதி பெற்றோர் மிகச் சிலர்; அவர்களுள் ஒருவர் திரு. வி. வி. கிரி. தொழிலாளர் இயக்கத்துடன் நெருங்கிய தொடர்பு கொண்ட இவர் இந்திய அரசாங்கத்தின் தொழிலாளர்துறை அமைச்சராகப் பணியாற்றியுள்ளார். எனவே, இரு வேறு கோணங்களிலிருந்து தொழிலாளர் பிரச்சினைகளை ஆராய்கின்ற வாய்ப்பு இவருக்கு இருந்திருக்கிறது. 'தொழிலாளர் தலைவர்' என்கிற முறையில், இவர் எனக்கு அறிமுகமானார். பிறகு, எனது அமைச்சரவையில் இடம் வகித்தார்; அதுபோது இவரது ஆலோசனையையும் உதவியையும் நான் பெரிதும் மதித்தேன்.

'இந்தியாவைத் தொழில் மயமாக்க வேண்டும்' என்ற மாபெரும் திட்டத்தில் இறங்கியுள்ளோம். தொழில் வளர்ச்சியானது தொழிலாளர் தொகையை மேன்மேலும் பெருகச் செய்யும். தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையளிப்போர்களுக்குமிடையே நல்ல உறவுகள் நிலவினால்தான், தொழில் திருப்திகரமாகச் செயல்பட முடியும். எனவே, தொழிலாளர் உறவுகள் பற்றிய பிரச்சினை இந்தியாவில் மிகவும் முக்கியமானதாக இருக்கிறது. இதை மறுப்போர் இலர் எனினும், இப் பிரச்சினை சிக்கலானதாகவும், சிரமமானதாகவுமிருப்பதனால், இதை அணுகுவதற்குப் பல்வேறு முறைகள் இருக்கக்கூடும்.

சென்ற காலத்தில் இந்தியாவிலும் வேறு நாடுகளிலும் காணப்பெற்ற அனுபவம் நமக்கு உதவியாக இருக்க முடியும். எனினும், சூழ்நிலைகள் மாறிக்கொண்டிருப்பதனால், நிகழ்காலத்திற்கோ எதிர்காலத்திற்கோ இறந்தகாலம், ஒரு சிறந்த வழிகாட்டியாக இருக்க முடியாது. தொழில் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்கள் பங்கு பெறுவதை நாம் இந்தியாவில் ஏற்றுக்கொண்டிருப்பது குறித்து நான் மிக்க மகிழ்ச்சி யடைகிறேன்; இது மேலும் வளருமென்று நம்புகிறேன். முழுமையான கூட்டுறவும் தோழமை உணர்வுமிருந்தால்தான், பிரச்சினைகளின் தீர்வு சாத்தியமாயிருக்கும்.

தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப்பற்றி அறிய விரும்புவோருக்கு இது ஒரு நல்ல நூல்.

டார்ஜிலிங்
27–12–1957

(ஒ-ம்) ஜவஹர்லால் நேரு

முன்னுரை

தம் நாட்டின் ஒரு தொழிலாளர் சங்கத் தலைவராகவும், மத்திய அரசாங்க (அல்லது கூட்டரசு) தொழிலாளர் அமைச்சராகவும், அதன் ஆரம்பகாலச் சமூக சக்திகளின் வரலாற்று ஆசிரியராகவும் இருக்கக்கூடிய வாய்ப்பு ஒரு சிலருக்கே கிடைக்கும். முதல் இரண்டு பதவிகளிலும் குறிப்பிடத்தக்க வகையில், திரு. கிரி பணியாற்றியிருக்கிறார். இன்று, இவற்றிலிருந்து ஓய்வு பெற்ற பின், பாராளுமன்றத்தின் உறுப்பினராக இருந்துவரும் அவர், மூன்றாவதான வரலாற்றுப் பேராசிரியனின் பணியை மேற்கொண்டுள்ளார்.

தமது நூலுக்கு முன்னுரை வழங்குமாறு திரு. கிரி என்னைக் கேட்டுக்கொண்டுள்ளார். 'ஒரு சர்வதேசச் செயலகத்தின் தலைவன்' என்கின்ற முறையில் அவரது கருத்துகளையும் முடிவுகளையும் ஆதரிப்பதோ மறுப்பதோ என் பணியல்லவாயினும், அவரது வேண்டுகோளுக்கு நான் மகிழ்வுடன் இணங்குகிறேன். பல காரணங்களுக்காக இவ் வாய்ப்பினை நான் வரவேற்கின்றேன். முதலாவதாக, சர்வதேசத் தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் (International Labour Office) தலைமை இயக்குநராகப் பதவியேற்று, சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்புடன் (International Labour Organisation) நான் தொடர்புகொள்ள ஆரம்பிப்பதற்கு இருபதாண்டுகளுக்கு முன்பே இந்தியத் தொழிலாளர் பிரதிநிதியாகச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் மாநாட்டின் வருடாந்திரக் கூட்டத்தில் கலந்துகொண்டு அதில் தமது முத்திரையை இட்டுச் சென்றவர் திரு. கிரி ஆவார். சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்புடன் இணைந்துள்ள ஆசிய நாடுகள், ஒரு மாநில மாநாட்டில் ஒன்று கூடித் தங்களது, 'பொதுவான பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்கு முன்வரவேண்டும்' என்ற யோசனையை அக் கூட்டத்தில் அவர் வெளியிட்டார். இருபதாண்டுகளுக்குப் பிறகு, அவரது யோசனை உருவம் பெற்றது. 1947ஆம் ஆண்டில் புதுடில்லியில் ஆசியப் பகுதி மாநாடு நடத்தப்பெற்றது. இம் முறை திரு. கிரி அரசாங்கப் பிரதிநிதிகளில் ஒரு சிறப்பான வருகையாளராக வந்து அம் மாநாட்டில் கலந்து கொண்டார். அதுபோது அவர், மாநில அளவில் மேற்கொள்ளப்படும் நடவடிக்கை எதுவும் உலக நாடுகள் யாவும் சேர்ந்து அல்லது முழுக் கூட்டாக மேற்கொள்ளப்படும் நடவடிக்கைக்கு மாற்றாக ஆகலாம் என்ற தவறான எண்ணத்திற்கு ஆளாகக் கூடாது என்று அங்கத்திவர்களை எச்சரித்

தார்; கூட்டான, உலகப் பொதுவானதொரு நடவடிக்கையே சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் குறிக்கோள்களை நிறைவேற்ற உதவும் என்றும் அவர் அறிவித்தார்.

இரண்டாவதாக, சர்வதேசத் தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் தலைமை இயக்குநராக நான் இருந்து வருவதனுல், 'இவ்வமைப்பின் பணி யாது?' என்று ஆர்வமுள்ளவர்களும், ஆவலால் உந்தப்பெற்றவர்களும் என்னை அடிக்கடி கேட்டு வருகின்றனர். இக் கேள்விக்குரிய முழு பதிலையும் நான் தரவேண்டும் என்ருல், இவ்வமைப்பின் விரிவான சரித்திரத்தை நான் எழுதியாக வேண்டும். இந்தியாவின் பொருளாதார, சமூக வளர்ச்சியின்மீது உலகம் அக்கறை செலுத்தி வருகிறது. இத் தருணத்தில், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் சேவைபற்றித் திரு. கிரி தமது நூலில் தெளிவாகக் குறிப்பிட்டிருப்பது, உலக விவகாரங்களில் 'இவ் வமைப்பின் பணி யாது?' என்ற விளுவிற்கு ஓரளவு பதிலாக அமைந்துள்ளது எனலாம்.

இறுதியாக, 1950ஆம் ஆண்டு இந்தியாவில் நடைபெற்ற சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் செயற்குழுக் கூட்டத்தில், (இதுவரை ஆசியாவில் நடைபெற்ற கூட்டம் இது ஒன்றேயாகும்) நான் கலந்துகொள்ளும் வாய்ப்பைப் பெற்றதுமுதல், எனக்கு இந்திய மக்கள்மீது நிலையானதோர் அன்பு ஏற்பட்டதோடு, இந்தியாவின் எதிர் காலத்திலும் நம்பிக்கை ஏற்பட்டுள்ளது.

இந்தியாவில் காணும் சிக்கலான சமூகப் பிரச்சினைகள் அங்கே மலர்ந்து வரும் சமூக மாறுதலைச் சுட்டிக்காட்டுகின்றன; 'இம் மாறுதலினுல் இந்தியா உயர்வடையும்' என்ற என் நம்பிக்கையைப் பல்வேறு சமூகப் பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்காக அங்கு அனுப்பி வைக்கப்பெற்ற எனது அலுவலகத்தைச் சார்ந்த பணியாளர்களின் அறிக்கைகள் வலுப்படுத்துகின்றன. இம் மாறுதலுக்குக் காரணமாயிருந்த பல முக்கிய தலைவர்களில் என்னுல் யாரையும் தனித்துக் கூற முடியாது எனினும், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்புடன் நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டிருந்த திரு. என். எம். ஜோஷி, திரு. கிரி ஆகியோர் இத் துறையில் பெரும் பணி ஆற்றியுள்ளனர் என்பதை நான் நன்கறிவேன். திரு. ஜோஷி இப்போது நம் மிடையே இல்லை. அவரின் நண்பரும் இன்று நம்மிடையே வாழ்ந்து வருபவருமான மற்றவரின் இந்நூல் மூலம் இந்தியாவில் தொழிலாளருக்காக அண்மைக் காலத்தில் என்ன செய்யப்பட்டிருக்கிறது என்பதை அறிவது நல்லது.

ஜெனீவா
10-1-1957

டேவிட் ஏ. மோர்ஸ்

ஆசிரியரின் குறிப்பு

இந் நூலை எழுதியவர் அதை வெளியிடுவதற்கான சிறுவிளக்கம் ஒன்றை அளிப்பது விரும்பக்கூடியதும் அவசியமானதுமாகும். முதலில் செயல் ஊக்கங்கொண்ட ஒரு பணியாளனாகவும், பிறகு சென்னைக் கூட்டு மாநிலத்தின் தொழிலாளர், கூட்டுறவு, தொழில், திட்டம் முதலிய துறை அமைச்சராகவும், இந்திய அரசாங்கத்தின் தொழிலாளர் அமைச்சராகவும், இலங்கையில் இந்தியத் தூதுவராகவுமிருந்து, இந்தியாவின் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் தொடக்க காலமுதலே பற்பல மட்டங்களில் அதனுடன் தொடர்புகொள்ளும் வாய்ப்பு எனக்குக் கிடைத்தது. எனவே, கோட்பாட்டுக் கண்கொண்டும் நடைமுறைக் கண்கொண்டும் இப் பொருள்பற்றி ஆராயும் தகுதி எனக்கு உண்டு என்பதைப் பணிவுடன் தெரிவித்துக்கொள்கிறேன்.

பலவித நோக்கங்களின் காரணமாக, ‘இந்தியத் தொழிலில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்’ என்ற இந் நூலை வெளியிடுகின்றேன். பெரும்பாலான தொழிலாளர் பிரச்சினைகளை இந் நூலில் சேர்க்க நான் முயன்றுள்ளேன். இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் பற்றியும், சர்வதேசத் தொழிலாளர் சங்கங்கள்பற்றியும் இந்தியப் பல்கலைக்கழக மாணவர்களுக்கு நன்கு தெரிந்திருக்கவில்லை; வேறு நாட்டவர்களும் இங்குள்ள தொழிலாளர் நிலவரங்களைப்பற்றி முழுவதும் அறிந்திருக்கவில்லை. இவர்களுக்குத் தேவையான தகவல்களைத் தரும் நோக்குடன் சில அத்தியாயங்கள் எழுதப்பட்டுள்ளன; பிரச்சினையின் சர்வதேச அம்சத்தை ஆராயும் பகுதிகள் இந்திய மாணவருக்காக எழுதப் பெற்றவையாகும். நுணுக்கமான விவரங்களைத் தவிர்த்து, அத்தியாயங்களை முடிந்த அளவிற்குச் சுருக்கமாக எழுதுவதற்கு முயன்றுள்ளேன். ஆனால், அதே நேரத்தில், தொழிலாளர் சட்டங்கள், இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் முதலியவற்றைப் பொறுத்தவரை புதிய தகவல்களை அளிப்பதற்குக் கவனம் செலுத்தியுள்ளேன்.

தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப் பயிலும் மாணவர்களுக்கு வேண்டிய பின்னணியை அளித்து, அவைபற்றி மேலும் ஆராயும் வாய்ப்பினை இந் நூல் அவர்களுக்கு நல்குமென்றால் என் நோக்கம் நிறைவேறிவிட்டதாக நான் கருதிக்கொள்வேன்.

இந் நூலைப் படைப்பதில், தொழிலாளர் பொருளாதாரம் (Labour Economics) பற்றிய நூல்கள் எனக்குப் பெரிதும் உதவியா யிருந்திருக்கின்றன. அவற்றின் ஆசிரியர்களுக்கு நான் மிகவும் கடமைப்பட்டுள்ளேன். இந்தியாவிலும், அயல் நாடுகளிலும் நியமிக்கப்பட்ட கமிட்டிகள், கமிஷன்கள் முதலியவற்றின் அறிக்கை களும், வேலையளிப்போர், தொழிலாளர் சங்கங்கள், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஆகியவற்றின் குறிப்பேடுகளும் எனக்குப் பேருதவிபுரிந்திருக்கின்றன.

நான் பதவியிலிருந்தபோதும், இல்லாதிருந்தபோதும் என்னுடனிருந்து உழைத்து வந்ததுடன் எனது விரிவான ஆராய்ச் சிக்குத் தேவையான புள்ளி விவரங்களைச் சேகரித்துத் தந்த எல்லா நண்பர்களுக்கும் நான் நன்றியுடையவனுவேன். மதிப்புரை வழங்கிய எனது பெருமதிப்பிற்குரிய தலைவர் பண்டித ஜவஹர்லால் நேரு அவர்களுக்கும், முன்னுரை வழங்கிய சர்வ தேசத் தொழிலாளர் செயலகத்தின் (ஜெனீவா) தலைமை இயக்குநர் திரு. டேவிட் மோர்ஸ் அவர்களுக்கும் நான் பெரிதும் கடமைப்பட்டுள்ளேன்.

லக்னே,
26–1–1958

—வி. வி. கிரி

இரண்டாவது பதிப்பு

இந் நூலின் முதல் பதிப்புக்குக் கிடைத்த நல்ல வரவேற்பினைக் கண்டு பெரிதும் மகிழ்கிறேன். இவ்விரண்டாவது பதிப்பில் நூல் நன்கு திருத்தம் பெற்று, புதுப்பிக்கப்பெற்றிருக்கிறது; சில பகுதிகள் ஆங்காங்கே சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றன. அதனோடு இரு புதிய அத்தியாயங்கள் நூலில் இடம் பெறுகின்றன: ஒன்று, பெண் தொழிலாளர்களைப்பற்றியது; மற்றொன்று, சிறுவர் உழைப்பைப்பற்றியது. நூலைத் திருத்தியமைப்பதற்கு விமரிசகர்கள், நண்பர்கள் ஆகியோரின் யோசனைகள் உதவியாக இருந்தன. அவர்களுக்கு என் நன்றி.

—வி. வி. கிரி

பொருளடக்கம்

பக்கம்

அட்டவணைகள்

இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்

(முதல் தொகுதி)

1. தொழிலாளர் சங்க இயக்கம்
(Trade Union Movement)

(1) வரலாற்றுப் பின்னணி

பண்டைய நாள்களில் தொழிலாளர் இயக்கம்: கூட்டு முயற்சியின் மூலம் தொழிலாளர் நலன்களை மேம்படுத்துவதற்காகவும், பாதுகாப்பதற்காகவும் ஏற்படுத்தப்பட்ட அமைப்புகளே தொழிலாளர் சங்கங்களாகும். ஒவ்வொரு கிராமத்திலும், பண்டைய காலங்களில் கில்டுகளும் (Guilds) பஞ்சாயத்துகளும் தங்களது அங்கத்தினர்களுக்கும் அவர்களது எசமானர்களுக்குமிடையே தோன்றும் பூசல்களைத் தீர்த்துவைப்பதில் ஈடுபட்டிருந்தன. தொழிலாளர் சங்கத்தின் தொடக்கத்தை இங்கே நாம் பார்க்கிறோம். கூலிகள் அல்லது வேலைகளைப் பொறுத்தவரை, சலவைத் தொழிலாளர்களுக்கோ நாவிதர்களுக்கோ வேறுவகைக் கைவினைஞர்களுக்கோ (artisans), வேலையளிப்போர்களால் குறைபாடுகள் ஏற்படுகிறதென்றால், அக் குறைபாடுகள் தீர்வதற்கு எந்த நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவது என்பதை அந்தத் தொழிலைச் சார்ந்த பஞ்சாயத்தே தீர்மானிக்கும். முதலில் குறைகளைப்பற்றி எடுத்துச் சொல்லுவது, பிறகு அவசியமேற்பட்டால் நேரடி நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவது—அதாவது குறிப்பிட்ட வேலை அளிப்போன் அல்லது எசமானனிடம் வேலை செய்ய மறுப்பது என்பது புழக்கத்திலிருந்த ஒரு முறையாகும். ஆகவே, இம் முயற்சிகளின் வெற்றியோ தோல்வியோ கோரிக்கைகளின் நியாயத் தன்மையையும் குறிக்கோள்களையும் பொறுத்திருந்தது எனலாம். அங்கத்தினர்களுக்கெனப் பஞ்சாயத்துகளால் வகுக்கப்பட்ட நெறிமுறைகள் வழுவாது பின்பற்றப்பட்டன. காரணம், நெறிமுறைகளைப் புறக்கணித்தலுக்குக் கடுமையான தண்டனைகள் வழங்கப்பட்டன. அவ்வாறு புறக்கணிப்போர் சமூகத்திலிருந்து தள்ளி வைக்கப்படுவது முண்டு.

பஞ்சாயத்தின் அங்கத்தினரிடையே அருமையான ஒற்றுமை நிலவியது.

நவீன தொழிலாளர் இயக்கமானது, இந்தியாவில் இருபதாம் நூற்றுண்டின் முற்பகுதியில்தான் தோன்றியது. இது தோன்று வதற்கான அறிகுறிகள் பத்தொன்பதாம் நூற்றுண்டின் பிற் பகுதியில் காணப்பட்டன. 1870ஆம் ஆண்டில், இந்தியாவில் தொழிற்சாலைகள் ஏற்படுத்தப்பட்ட பிறகு தொழிலாளர் சங்கங் களை ஒத்த அமைப்புகள் செயல்படத் தொடங்கின. தொழிற்சாலை யிலுள்ள தொழிலாளர்கள், குறிப்பாகப் பெண்கள், சிறுவர்கள் முதலியோரது மோசமான வேலைச் சூழ்நிலைகளை எதிர்த்துக் கண்ட னம் தெரிவிப்பதற்காகவும், இவற்றைச் சீர்படுத்துவதற்கான சட்டத்தைக்கொண்டு வரும்படி அரசாங்கத்தைக் கேட்டுக்கொள் வதற்காகவும், 1875ஆம் ஆண்டில் சில சமூகச் சீர்திருத்தவாதி களும், நன்கொடையாளர்களும் சேர்ந்து சொராப்ஜி ஷபூர்ஜி (Sorabji Shapurji) என்பவரின் தலைமையின்கீழ், பம்பாயில் ஓரியக் கத்தை ஆரம்பித்தார்கள்.

நாக்பூர் எம்ப்ரஸ் மில்லில் (Empress Mills) 1877ஆம் ஆண்டில், கூலி வீதங்கள் காரணமாக ஒரு வேலைநிறுத்தம் ஏற்பட்டது. வேறு பல வேலைநிறுத்தங்களும் 1880ஆம் ஆண்டில் நிகழ்ந்தன. ஆனால், இந்த வேலைநிறுத்தங்கள், தற்போதைய நூற்றுண்டில் கடந்த 40 ஆண்டுக் காலமாக ஏற்பட்டுவரும் வேலைநிறுத்தங்களி லிருந்து அதன் தன்மையில் வேறுபட்டவை. முன்பு ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தங்களில், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தனிப் பட்டவர்களாகவோ கூட்டமாகவோ, தாங்கள் வேலைசெய்து வந்த தொழிற்சாலைகளை விட்டுவிட்டு வேறு தொழிற்சாலைகள் உள்ள இடங்களுக்கோ தங்களது கிராமங்களுக்கோ சென்றுவிடுவர். கூட்டுப்பேரத்தை (collective bargaining) உண்டாக்கவோ கூட்டு நடவடிக்கைமூலம் தீர்வு காண்பதற்கோ முயற்சிகள் எடுத்துக் கொள்ளப்படவில்லை.

தொழிலாளர் சங்க அடிக்கல் நாட்டப்படுதல்: முறையான தொழிலாளர் சங்கத்தை இந்தியாவில் தோற்றுவித்தவர் என்.எம். லொகாண்டே (N. M. Lokhande) என்பவராவார். ஒரு தொழிற் சாலைத் தொழிலாளியான அவர் 1884ஆம் ஆண்டில் ஒரு கிளர்ச்சிக்கு ஏற்பாடு செய்தார். அதோடு தொழிற்சாலை விசாரணைக் குழுவிடம் (Factory Commission) தொழிலாளர்களின் குறைகள்பற்றி எடுத்துச் சொல்வதற்கு ஒரு தொழிலாளர் மாநாட்டையும் பம்பாயில் கூட்டினர். தங்களது குறைகளைச்

சுட்டிக்காட்டி, தொழிலாளர்கள் ஒரு விண்ணப்பத்தைச் சமர்ப்பித்தனர். அரசு இதற்கு எவ்விதப் பரிகாரமும் மேற்கொள்ளவில்லை. ஆதலால், 1890ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் 24ஆம் தேதி பம்பாயில் ஒரு பொதுக் கூட்டத்தைக் கூட்டினார். இக் கூட்டத்திற்குச் சுமார் 10,000 தொழிலாளர்கள் வந்திருந்தனர். அக் கூட்டத்தில், வேலை நேரம் குறைக்கப்பட வேண்டும், வார ஓய்வு நாள்கள், பகல் உணவு இடைநேரம், வேலை விபத்திற்கு இழப்பீடு முதலியவை தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்பட வேண்டும் என்பன போன்ற வேண்டுகோள்களைக் கொண்ட ஒரு விண்ணப்பம் நிறைவேற்றப்பட்டது. இவ் வேண்டுகோள்களுக்கேற்ப, பம்பாய் ஆலை அதிபர்கள், தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு நாள் வார விடுமுறை அளிக்க முன்வந்தார்கள். இவ் வெற்றியினால் ஊக்கம் பெற்ற லொகாண்டே, பம்பாய் ஆலைத்தொழிலாளர் சங்கத்தை (Bombay Mill–hands Association) நிறுவினார். அதன் தலைவராக அவரே தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார். அரசாங்கத்திற்கும், வேலையளிப்போர்களுக்கும் தொழிலாளர்களின் நியாயமான குறைகளைப் பற்றி எடுத்துச் சொல்வதற்கு ஒரு தொழிலாளர் செய்தித் தாளையும் தீனபந்து (ஏழைகளின் நண்பன்) என்ற பெயரில் லொகாண்டே தொடக்கினார்.

வேலைநிறுத்தங்கள் : 1882ஆம் ஆண்டிற்கும் 1890ஆம் ஆண்டிற்குமிடையே, பம்பாய், சென்னை மாநிலங்களில் மட்டும் சுமார் 25 வேலை நிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டன. சிற்சில நோக்கங்கள் நிறைவேறியவுடன் இந் நிலையற்ற கிளர்ச்சிகள் மறைந்தன. தொழிலாளர் இயக்கமானது, அதன் வளர்ச்சியின் முதல் கட்டங்களில் ஏனைய இடங்களில் காணப்பட்ட இயக்கங்களைப் போன்று நலிவு அடைந்தது. மேலும் பஞ்சம், மற்றும் பிளேக் (plague) போன்ற கொடிய பிணிகள் ஏற்பட்ட காலங்களிலும், இவற்றின் விளைவாகப் பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் இறுதியில் நாட்டை அலைக்கழித்த வாணிப மந்தநிலையின் (trade depression) போதும் தொழிலாளர் இயக்கத்தை மக்கள் மறந்தே போயினர்.

தொழிலாளர்களது அவலநிலைக்கு நிவாரணம் : 1904ஆம் ஆண்டில் பருத்தி வாணிபம் மந்த நிலையிலிருந்து மீட்சி பெற்ற போது பல நெசவுத் தொழிற்சாலைகள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. தினமும் வேலை செய்ய வேண்டிய மணிக் கணக்கைப்பற்றி எந்தச் சட்டக் கட்டுப்பாடும் இல்லாததன் காரணமாக, தொழிலாளர்கள் நீண்ட நேரம் வேலை செய்யக் கட்டாயப்படுத்தப்பட்டனர். நீண்ட நேரங்கள் வேலை செய்ய வேண்டியிருப்பதைக் குறித்துத் தொழிலாளர்கள் மனம் புழுங்கிக் கொண்டிருந்தபோது, மாஞ்

செஸ்டர் வர்த்தகர்களும் (Manchester merchants), இந்தியாவில் வாணிகம் செய்துவந்த அயல் நாட்டவரும் தங்கள் சுயநலன்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ளும் பொருட்டு ஆங்கிலோ-இந்திய செய்தித் தாள்களின் மூலமாகத் தொழிலாளர்களின் அவலநிலை குறித்து மிகவும் வருத்தம் தெரிவித்தார்கள். குறைந்த கூலிகளை வாங்கிக் கொண்டு இந்தியத் தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்கள் நீண்ட நேரங்களுக்கு உழைப்பது என்பது, பிரிட்டிஷ் மற்றுமுள்ள அயல்நாட்டு நலன்களுக்குப் பாதகமாக அமைந்தது. காரணம், இதனுல் இந்திய மில் தயாரிப்புப் பொருள்களின் விலைகள் குறைந்தன. அதன் விளைவாக அயல்நாட்டுச் சரக்குகளின் விலைகளையும் குறைக்க வேண்டியிருந்தது. இதனுல் பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர்களது கூலிகள் குறைந்தன. ஆகவே, அவர்களது வாழ்க்கைத் தரங்கள் வீழவேண்டி வந்தது. பிரிட்டிஷ், மற்றுமுள்ள அயல் நாட்டுத் தொழிலதிபர்களின் பாங்கு இருப்புகளும் பெரிதும் தாழ்ந்தன. ஆகவே, நெசவாலைகளில் உள்ள தொழிலாளர் வேலை நேரத்தை 12 மணியாகவும், குழந்தைகளின் வேலை நேரத்தை 6 மணியாகவும் குறைக்க இயற்றப்பட்ட 1911ஆம் ஆண்டின் சட்டம், உண்மையில் இயற்றப்படுவதற்குக் காரணமாக இருந்தவை, தம் சுயநலத்தைப் பேணிக் கொள்ள அயல்நாட்டவர்கள் மறைமுகமாக எழுப்பிய எதிர்ப்பேயன்றி இந்தியத் தொழிலாளர்களின் கூக்குரல்கள் அல்ல.

தொழிலாளர் இயக்க அமைப்பின் வளர்ச்சி : எனினும், இந்தக் கட்டத்தில் அதாவது 1904ஆம் ஆண்டிற்கும், 1911ஆம் ஆண்டிற்கு மிடையே, தொழிலாளர் இயக்கத்தின் அமைப்பில் பெரும் முன்னேற்றம் காணப்பட்டது. இக் காலக் கட்டத்தில், வேலை நேரங்கள் அதிகப்படுத்தப்படுவதை எதிர்த்து பம்பாய் ஆலையில் (Bombay Mills) ஒரு வேலைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டது. அதோடு, கிழக்கு வங்காள ரயில்வே, ரயில்வே தொழிற்சாலைகள், கல்கத்தாவிலுள்ள அரசாங்க அச்சுக்கூடம் ஆகியவற்றிலும் குறிப்பிடத்தக்க வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டன. 1905ஆம் ஆண்டில், வங்காளத்தில் தோன்றிய சுதேசி இயக்கத்தைப்பற்றி (Swadeshi movement) இங்கே நாம் குறிப்பிட வேண்டும். அரசியல் இயக்கம் என்கின்ற வகையில் அது தொழிலாளர்களுக்குப் பெரும் ஊக்கத்தை அளித்தது. வங்காளத்தில், சில தலைவர்கள் அச்சுத் தொழிலாளர்களுக்கென ஒரு சங்கத்தை அமைத்தார்கள். சென்னை, பம்பாய், கல்கத்தா ஆகிய நகரங்களில், தபால் தொழிலாளர் கழகங்கள் (Postal Clubs) என்ற பெயரில் அத் துறைப் பணியாளர்கள் தங்களுக்கெனச் சங்கங்கள் ஏற்படுத்திக் கொண்டார்கள். அக் காலத்தில் மிகப் பெரும் அரசியல் தலைவராகத்

திகழ்ந்த லோகமானிய திலகர்மீது தேசத் துரோகக் குற்றம் சாட்டப்பட்டு அவருக்கு ஆறுண்டுச் சிறைத்தண்டனை வழங்கப் பட்டபோது, அதை எதிர்த்துப் பம்பாயில் 1908ஆம் ஆண்டு ஒரு பெரும் வேலைநிறுத்தம் தொடர்ந்தாற்போல் ஆறு நாள்களுக்கு நடந்தது. தொழிலாளர் இயக்கம், தனது உச்சக் கட்டத்தை அப்போதுதான் அடைந்தது எனலாம். 1910ஆம் வருடம் பம்பாயில் சில தயாள சிந்தை உடையவர்களால் தொழிலாளர் நலச் சங்கம் (Kamgar Hitvardhak Sabha) ஏற்படுத்தப்பட்டது. அரசாங்கத்திற்கு மனுக்களை அனுப்புவதும், வேலையளிப்போர் களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு மிடையே யுள்ள பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதும் இச் சங்கத்தின் நோக்கங்கள். இந்த நேரத்தில் முதல் உலகப்போர் மூண்டது. அப்போது, அவசியமான பண்டங்களின் விலைகள் ஏறின. இதனால், வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந்தது; தொழிற்சாலைகளில் வேலைகள் அதிகரித்தன. இது, தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு வலிவூட்டியது. என்றாலும், முதல் உலகப் போரின் முடிவின் போதுதான், நவீன தொழிலாளர் இயக்கமானது இந்திய மண்ணில் உண்மையிலேயே வேரூன்றியது.

இவையே இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க வரலாற்றின் முதல் கட்டத்தில் காணப்படுபவை.

(2) இயக்கத்தின் வளர்ச்சிக்குக் காரணங்கள்

முதல் உலகப் போர் : இந்தியாவில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் சற்றேறக் குறைய 80 ஆண்டுகளுக்கு முன்பே தோன்றிவிட்டன. என்றாலும், ஒழுங்குற அமையப் பெற்ற ஓர் இயக்கமாக அது உருவெடுத்தது முதல் உலகப் போரின் முடிவின் போதே யாகும். முதல் உலகப் போர் நடந்து ஒய்ந்த பிறகே நவீன தொழிலாளர் சங்கம் செயல்படத் தொடங்கிற்று. பொருளாதார, அரசியல் சூழ் நிலைகள் மக்களை விழிப்படையத் தூண்டின. யுத்த காலத்தில், விலைகள் ஏறிக் கிடந்தன. ஆனால், அதற்கேற்றாற்போல் கூலிகள் உயரவில்லை; வேலையளிப்போரோ அபரிமிதமான இலாபங்களைப் பெற்று வந்தார்கள். அரசியல் துறையில் புதிய கருத்துகள் புகத் தொடங்கின. 'சுய ஆட்சி தேவை' என்று இந்தியத் தேசியக் காங்கிரஸ் (Indian National Congress) வேண்டுகோள் விடுத்தது. இவை அனைத்தும் தொழிலாளரிடையே அமைதியின்மையை ஏற் படுத்தின. 1920ஆம் ஆண்டின் தனிப்பட்ட அம்சம் இதுவே. இவ்விதச் சூழ்நிலைகளே பல தொழிலாளர் சங்கங்கள் அமைக்கப் படுவதற்குக் காரணமாய் இருந்தன.

யுத்த காலத்தில், இந்தியத் தொழிலாளர் வகுப்பைச் சேர்ந்த பலர், இராணுவத்தில் சேர்ந்து போர் வீரர்களாக மேற்கத்திய நாடுகளுக்குச் சென்றனர். முதல் உலகப் போரின் இந்த ஓர் அம்சமும் தொழிலாளர்களிடையே விழிப்புணர்ச்சி ஏற்பட மிகவும் உதவியாய் இருந்தது எனலாம். மேற்கத்திய நாட்டவனுக்கும், கிழக்கத்திய நாட்டவனுக்கும் வேற்றுமையே இல்லை; மக்களனைவருக்கும் ஒரேவிதமான ஆற்றல், அறிவு, பலம், குறைபாடுகள் இருக்கின்றன. மேற்கத்தியவர்களுக்கு நல்ல வாழ்க்கை வசதிகள் அமைந்திருப்பதற்குக் காரணங்கள், 'அவர்களிடையே காணப்பட்ட பெரும் ஒற்றுமையும் வாய்ப்புகளுமேயாகும்' என்று இவர்கள் உணர வாரம்பித்தனர்.

அரசியல் தலைவர்களின் ஆதரவு: தொழிலாளர் சங்கங்கள் அமைக்கப்படுவதற்கும், வளர்ச்சி யுறுவதற்கும், அரசியல் தலைவர்கள் பெரிதும் உதவியாக இருந்தனர். லோகமானிய திலகர், அன்னிபெசன்ட், மகாத்மா காந்தி போன்றவர்களால் தொடங்கப்பெற்ற இயக்கங்கள், தொழிலாளர்களிடையே ஒருவிதப் பரபரப்பை ஏற்படுத்தின. அதிலும், குறிப்பாக 1919ஆம் ஆண்டிலிருந்து 1921ஆம் ஆண்டு வரை, காந்தியவர்களால் நடத்தப் பெற்ற ஒத்துழையாமை இயக்கமும் (Non-Cooperation Movement), விவசாயிகள் தொழிலாளர்கள் முதலியவர்களது நலன்களைப் பாதுகாப்பதற்கு அவர் எடுத்துக்கொண்ட முயற்சிகளும் பாமர மக்களைப் பெரிதும் கவர்ந்தன. மகாத்மா காந்தியவர்கள், அகமதாபாத் நெசவுத் தொழிலாளர் சங்கத்தை (Ahmedabad Textile Labour Association) நிறுவி அதன்மூலம், நேரடி நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவதற்கு முன்னர், தொழிலாளர்கள் பேச்சுவார்த்தைகள் மூலமாகவும், அமைதியான வழிகளிலும் தொழிற்பூசல்களைத் தீர்த்துக்கொள்ள முயல வேண்டும் என்று கற்பித்தார்.

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு (The International Labour Organisation): சர்வதேசத் தொழிலாளர் அலுவலகம் (International Labour Office) ஏற்படுத்தப்பட்டு, சர்வதேசத் தொழிலாளர் வருடாந்தர மாநாடுகள் பல நடந்து வந்ததும், இந்தியாவில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் நிறுவப்படுவதற்கு ஒரு நேரடிக் காரணமாக அமைந்தது எனலாம். இச் சர்வதேச அமைப்புத் தோன்றுவதற்கு ஒத்துழைத்த நாடுகளில் ஒன்று இந்தியா. இம் மாநாடுகளில் கலந்து கொள்ளும் பிரதிநிதிகளை, இந்திய அரசாங்கம் நாட்டிலுள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களையும், வேலையளிப்போர் சங்கங்களையும் கலந்து ஆலோசித்துத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டியிருந்

தது. இதற்கு அனுசரணையாக இருக்கும் பொருட்டு, அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (All India Trade Union Congress) அமைக்கப்பட்டது. இணைக்கப்பட்ட பல்வேறு சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட ஒரு மைய அமைப்பாக இது நிறுவப்பட்டது.

ரஷ்யப் புரட்சி: ஜார் மன்னர்கள் ஆட்சி வீழ்ந்த பிறகு ரஷ்யாவில் ஒரு பெரும் மாறுதல் நிகழ்ந்ததும், பொதுவுடைமை ஆட்சி நடைமுறைக்கு வந்ததும், இந்தியத் தொழிலாளர்களுக்கு மேலும் ஊக்கமளிப்பதாயிருந்தது.

(3) வளர்ச்சிக்குத் தடையாயிருந்த சக்திகள்

தாற்காலிகச் சங்கங்கள் (Adhoc Association): 19ஆம் நூற்றாண்டின்தொடக்கத்தில், பலநாடுகளில் பேரளவு உற்பத்தி ஆலைகள் (Large Scale Industries) ஏற்படுத்தப்பட்டதோடு, தொழிலாளர் சங்கங்களும் தோன்றலாயின. தற்போது காண்பதற்கரிய உரிமையோடு, ஆரம்பக் கட்டங்களில் வேலையளிப்போர்கள், மிகவும் பழமையான 'தேவை-அளிப்பு' விதியையே (Law of Supply and Demand) வற்புறுத்தி, அவரவர் விருப்பம்போல் அச்சமின்றி வேலை நேரங்களையும், கூலிகளையும், வேலைச் சூழ்நிலைகளையும்பற்றித் தீர்மானிப்பது வழக்கமாயிருந்தது. ஆகவே, இச் சூழ்நிலைகள் காரணமாக, வேறெந்த உயர்ந்த குறிக்கோள்களும் இலட்சியங்களும் இல்லாவிட்டாலும்கூட, தற்காப்பிற்கெனத் தொழிலாளர்கள் ஒன்றுகூடி வேலையளிப்போர்களுக்கெதிராகத் தங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ள வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது. இதனால், சங்கங்களை ஆங்காங்கு அமைக்க வேண்டும் என்ற கருத்தின்பால், சாதாரணவகைத் தொழிலாளர்கள் (unskilled workers) அனைவரும் ஈர்க்கப்பட்டனர். ஆரம்பத்தில், 'தாற்காலிக நோக்கங்களுக்காக மட்டுமே சங்கங்களை அமைப்பது' என்ற வழக்கம் கடைப்பிடிக்கப்பட்டது. ஆனால், அனுபவ வாயிலாக இவ் வமைப்புக்களின் பலனை உணர்ந்த இந்தத் தொழிலாளர்கள், தாற்காலிக நோக்கங்களுக்காகக் கூட்டுகள் (combination) அமைப்பதையோ தாற்காலிகச் சங்கங்கள் நிறுவுவதையோ விரும்பாது, தொழிலாளர் சங்கங்களைப் போன்ற நிரந்தரமான, நிலையான அமைப்புகளை ஏற்படுத்த வாரம்பித்தனர். இதைப் போன்ற தொழிலாளர் அமைப்புகள் தோன்றுவதற்குப் பல்லாண்டுகளுக்கு முன்பே தங்களது நலன்களைப் பாதுகாக்க, தங்களுக்கும் இவை போன்ற நிலையான கூட்டுக்கள் தேவை என்பதை வேலையளிப்போர்கள் உணர்ந்திருந்தார்கள்.

சங்கத்தில் சேரும் உரிமைக்கு அங்கீகாரம்: 'தொழிலாளர்களுக்குக் கூடுதலான கூலிகளும், நல்ல வேலைச் சூழ்நிலைகளும், உதவிகளும், மற்ற வசதிகளும் தேவை' என்று தொழிலாளர் சங்கங்கள் கேட்டுக் கொண்டதன்காரணமாகஅவை தொடக்கத்திலிருந்தேவேலையளிப் போர்களின் வெறுப்புக்குள்ளாயின. அரசாங்கத்தின் வெறுப்புக் கும்கூட அவை ஆளாயின. இதற்குக் காரணம், அவைகளால் ஏற்படக் கூடிய வேலைநிறுத்தமானது, மக்களுக்கு அரசாங்கம் அளிக்க வேண்டிய சட்டத்திற்கும் அமைதிக்கும் குந்தகம் விளை விக்கக்கூடியதாகக் கருதப்பட்டது. வேலைநிறுத்தம் செய்வதற் கும், வெளியடைப்புச் செய்வதற்கும் தண்டனைகள் இருந்தும்கூட, அவை பல்வேறு நாடுகளில் அடிக்கடி நிகழ ஆரம்பித்தன. இதனால், அரசாங்கம் படிப்படியாகத் தொழிலாளர்களுக்கு, அமைப்பு களில் சேரும் உரிமையைக் கூடுதலாகவோ அல்லது குறை வாகவோ தர ஒப்புக் கொண்டது. தம் மக்களுக்குச் சங்கங்களில் சேருகின்ற உரிமையை வழங்கும் எந்த ஒரு ஜனநாயக நாடும், தொழிலாளர் வகுப்பைச் சார்ந்தவர்களுக்கு மட்டும் அவ்வுரி மையை வழங்க மறுக்குமானால், அதில் நியாயமோ நீதியோ இருக்கமுடியாது எனலாம். ஆகவே, ஒரு தொழிற்சாலை யில் வேலைசெய்ய மறுப்பதற்குத் தனிப்பட்ட ஒரு தொழிலாளிக்கு உரிமை தரப்படுமானால், அதே உரிமை ஒரு குறிப்பிட்ட வேலை யளிப்போனிடம் அல்லது தொழிற்சாலையில் வேலைசெய்யப் பல தொழிலாளர் ஒன்றுசேர்ந்து மறுப்பதற்கும் தரப்பட வேண்டும் என்பதுகாலப்போக்கில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. தொடக்கத்தில் கூட்டுச் சேருவதற்கும் சங்கம் அமைப்பதற்கும் உரிமை மறுக்கப் பட்டது. இதற்கு அரசாங்கமும் ஆதரவாயிருந்தது. தொழில் சம்பந்தமான நோக்கங்களுக்காகக் கூட்டுச் சேருவதைக் குற்ற மென்று பல நாடுகளில் சட்டங்கள் நிறைவேற்றப்பட்டன. ஆனால், இச் சட்டங்கள் பிறகு ஒவ்வொன்றாக ரத்துசெய்யப்பட்டன. இங்கிலாந்தில் 1824ஆம் ஆண்டிலும், ஐரோப்பிய நாடுகளில் 19ஆம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியிலும், ரஷ்யாவில் இருபதாம் நூற் றாண்டிலும் இவை ரத்துசெய்யப்பட்டன.

சங்கச் சுதந்திரம் (Freedom of Association)பற்றிச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு நிறைவேற்றிய தீர்மானங்கள் தொழி லாளர்களுக்குச் சங்க உரிமை கிடைக்கவும், சங்கம் அமைக்கும் உரிமைக்குப் பாதுகாப்புக் கிடைக்கவும் பெரிதும் உதவியாய் இருந்தன.

இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம், 1926 : தொழிலாளர்கள் சங்கத்தில் சேர்ந்து செயலாற்றும் உரிமை, இந்தியத் தொழிலா

ளர்களுக்கு, 1926ஆம் ஆண்டில் இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம் (Indian Trade Unions Act) நிறைவேற்றப்படும் வரை மறுக்கப்பட்டு வந்தது. நாட்டில் அப்போதிருந்த சட்டத்தின்படி தொழிலாளர் சங்கங்களின் பதவியாளர்மீது, வேலையளிப்போர்களது ஒப்பந்த உரிமைகளையும் பொறுப்புகளையும் குலைத்து வருவதாகவும், சுதந்திரமாகத் தொழிலையும் வர்த்தகத்தையும் செய்து வருவதற்கு அவர்களுக்குத் தரப்பட்டிருக்கும் உரிமையில் தலையிடுவதாகவும் குற்றம்சாட்டி அவர்களுக்கெதிராகச் சிவில் நடவடிக்கை எடுக்கப்படலாம். அதோடு, எந்த ஒரு கூட்டு நடவடிக்கைக்காகவும் அவர்கள்மீது கிரிமினல் வழக்குகள் தொடரப்பட்டுத் தண்டனைகள் தரப்படலாம்.

உண்மையில் இதைப் போன்றதொரு சூழ்நிலை சென்னையில் 1921ஆம் ஆண்டு ஏற்பட்டது. பக்கிங்காம் கர்னாடிக் மில்லின் (Buckingham & Carnatic Mills) தொழில் நடவடிக்கையில் சென்னைத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் (Madras Labour Union) தலைவர்கள் தலையிடக் கூடாது எனச், சென்னை உயர்நீதிமன்றம் கட்டளை யிட்டபோது இந் நிலை தெளிவாகியது. இந்தத் தீர்ப்பினால் தொழிலாளர் சங்கம் சிதைவுற்றது. சங்க உரிமை இல்லாததன் காரணமாகத் தொழிலாளர்கள் எவ்வாறு பாதிக்கப்படுகிறார்கள் என்பதை இது தெளிவுபடுத்தியது. ஆகவே, 'இந்தியாவின் நவீன தொழிலாளர் இயக்கத்தின் தந்தை' என்று புகழப்பட்ட என். எம். ஜோஷி இந்தியப் பாராளுமன்றத்தில் தொழிலாளர்சங்க மசோதாவைக் (Trade Union Bill) கொண்டு வந்தார். உடனடியாக இம் மசோதா நிறைவேற்றப்படவில்லை என்றாலும்கூட, ஐந்தாண்டுகளின் அயரா உழைப்பின் காரணமாக 1926ஆம் ஆண்டில் இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டம் தொழிலாளர் சங்கத்திற்கு ஒரு சட்டபூர்வமான இடத்தைக் கொடுத்ததோடல்லாது, கூட்டு நடவடிக்கைகளுக்காக அதன் பதவியாளர்கள்மீது சிவில், கிரிமினல் வழக்குகள் தொடர முடியாதவாறு அவர்களுக்குக் காப்புரிமையை (immunity) வழங்கிற்று.

வேலைநிறுத்த உரிமையும் கதவடைப்பு உரிமையும்: 'விரும்பியபடி தன் உழைப்பை அளிக்கவும், விரும்பாதபோது வேலைசெய்ய அறவே மறுக்கவும் ஒரு தனிப்பட்ட தொழிலாளிக்கு உரிமை உண்டு' என்ற ஒரு பொதுக் கருத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டதுதான் வேலைநிறுத்த உரிமை (Right to strike). இந்த உரிமை பல நாடுகளில் பல்வேறு வழிகளில் கட்டுப்பாடு செய்யப்பட்டிருக்கிறது. உதாரணமாக, சில நாடுகளில் விவசாயத்

தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்ய அனுமதிக்கப்படுவதில்லை. அவ்வாறு அவர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்வார்களேயானால், ஒன்று அவர்கள் தண்டிக்கப்படுவர்; அல்லது போலீசாரால் வேலைக்குத் திரும்பவும் கொண்டுவரப்படுவர். கப்பற் பயணத்தின்போது வேலைநிறுத்தம் செய்வதிலிருந்து கப்பலோட்டிகள் தடை செய்யப்பட்டிருக்கின்றார்கள். இதைப் போலவே சமுதாயத்தின் தேவைகளுக்கு மிகவும் அவசியமாக இருக்கின்ற சில பணிகளில் வேலைநிறுத்தங்கள் தடை செய்யப்பட்டிருக்கின்றன; அல்லது கட்டுப்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன. இவைகளில் வேலைநிறுத்தங்கள் வேலை ஏற்படுவதற்கான அறிகுறிகள் காணப்படுமேயானால் படைகள் திரட்டப்படும்; அல்லது அவ்வேலைகளைச் செய்து வருமாறு ராணுவத்திற்கு உத்தரவு பிறப்பிக்கப்படும். பிரச்சினை முடிகின்றவரை இவர்கள் அவ்வேலைகளைச் செய்துவருவர்; இவ்வாறாக, ஒழுங்கையும் அமைதியையும் பாதுகாப்பதற்காகச் சில தொழிற்சாலைகளில் வேலைநிறுத்த உரிமை கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது. பல நாடுகளில் அரசியல் நோக்கங்களைக் கொண்ட வேலைநிறுத்தங்கள் தடை செய்யப்படுகின்றன. அடையாள வேலைநிறுத்தங்களுக்கும் அதே கதியே.

தொழிலாளர்களது நியாயமான கோரிக்கைகளை வேலையளிப்போர்கள் காரணமின்றி ஏற்றுக்கொள்ள மறுக்கும்போதும், எல்லா வழிகளிலும் தீர்வு காண்பதற்கு முயன்று அது தோல்வியுறும்போதும், வேலைநிறுத்தமானது ஒரு சக்தி வாய்ந்த கருவியாகத் தொழிலாளர்களுக்குப் பயன்படுகிறது. இதற்குச் சரிநேர்படிவமாக வேலையளிப்போர்களிடமிருக்கும், கருவிதான் கதவடைப்பு (lock out). தொழிலாளர்கள் காரணமின்றி அல்லது நியாயமின்றி நடந்துகொள்கின்றனர் என்று வேலையளிப்போன் கருதும்போது கதவடைப்புச் செய்கிறான். இது தொழிலாளர்களுக்கு வேலையின்மையை விளைவிக்கிறது. எனவே, தொழிலாளர்களுக்கு வேலை வாய்ப்பை மறுக்கும் வகையில் கதவடைப்புச் செய்யும் சக்தி வேலையளிப்போனிடமிருக்கிறது. இதற்கு எதிராக, தொழிற்சாலையை இயங்கவைக்கும் வாய்ப்பினை வேலையளிப்போன் இழக்கச் செய்கின்ற வகையில் வேலைநிறுத்தம் செய்கின்ற சக்தி ஒழுங்குற அமைக்கப்பெற்ற ஒரு வலிவான தொழிலாளர் சங்கத்திடமிருக்கிறது.

பெரும்பாலான நாடுகளில் சட்டங்கள் வேலை நிறுத்தங்களையும், கதவடைப்புகளையும் ஒரே விதமான அடிப்படையில் தீர்த்து வைக்க முயன்றிருக்கின்றன. வேலையளிப்போர்களும் வேலையாள்களும் ஒருவரை ஒருவர் வற்புறுத்தி ஒரு சமரச முடிவுக்கு வரச்

செய்வதற்குப் பயன்படுத்தும் நடவடிக்கைகள் சில அவர்களால் மேற்கொள்ளப்படலாம். கிளர்ச்சிக்குத் தூண்டும் தொழிலாளர் களை முதலாளிகள் கருப்புப்பட்டியலில் (Black listing) சேர்த்து விட்டதாகக் கூறலாம். அதேபோல் தொழிலாளர்கள் நிரபராதிப் பட்டியல்களையும், தொழிற்சங்கச் சின்னங்களையும் பயன்படுத்தக் கூடும்.

தொழிற்பூசல் சட்டம், 1929 (The Trade Disputes Act): ஆரம்ப நாள்களில் வேலைநிறுத்த உரிமையும், கதவடைப்பு உரிமையும் அங்கீகரிக்கப்படவில்லை. முதன்முதலாக, 1929ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல்கள் சட்டத்தின் விதிகளின் கீழ்த்தான் இது மறை முகமாக அங்கீகரிக்கப்பட்டது. தொழிற்பூசல்களை அமைதியான வழியில் தீர்க்கக்கூடிய ஒரு சமரச முறையை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்பது அச் சட்டத்தின் நோக்கம். தகுந்த நோட்டீஸ் தராமல் பொதுநலத் தொழில்களில் (Public utility services) வேலை நிறுத்தம் செய்வதும், கதவடைப்புச் செய்வதும் சட்டத்துக்கு விரோதமானவை என்றும் தண்டனைக் குரியவை என்றும் அறிவிக் கப்பட்டது. பொதுநலத் தொழில்களில் மட்டுமின்றி வேறு பல தொழில்களிலும் சில கட்டுப்பாடுகளை 1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டம் கொண்டுவந்தது.

அங்கீகாரம்: வேலையளிப்போர்களால் அங்கீகரிக்கப்படக்கூடிய உரிமை தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு இருக்க வேண்டும் என்பது சங்கச் சுதந்திர உரிமையோடு (Right of freedom of association) தொடர்புடையதாகும். தொழிலாளர் சங்கத்தை அங்கீகரித்து அதோடு பொதுவான நலன்கள்பற்றிப் பேசுவதற்கு வேலையளிப் போன் மறுப்பானேயாகில், தொழிலாளர் சங்கம் தனது குறிக் கோளை அடையவே முடியாது. இதைப் போன்ற அங்கீகாரம் இல்லாதபோது தொழிலாளர் சங்கத்திற்கு இருக்கின்ற ஒரே வழி பலப் பரீட்சையில் இறங்குவதேயாகும். இது, தொழில் தகராறு களுக்கும் அமைதியின்மைக்கும் கொண்டுபோய்விடும்.

இந்த உரிமை வேலையளிப்போர்களால் சுலபத்தில் தரப்படுவ தில்லை. ஏனெனில், தொழிற்சாலைக்குத் தாங்கள் முதலீடு செய் திருக்கும்போது, அதன் விஷயங்களில் வேறு யாரும் (தொழிற் சாலையில் வேலை செய்துவரும் தொழிலாளர்களையும் சேர்த்து) தலையிடுவதைத் தாங்கள் பொறுக்கத் தேவை இல்லை என்று வேலை யளிப்போர்கள் கருதுகின்றார்கள். எனினும், காலப்போக்கில் வேலையளிப்போர்களில் சிலர், முணுமுணுத்துக் கொண்டாகி லும் தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களது அமைப்புகளுக்கும் ஒரு

சில உரிமைகளைத் தர ஒப்புக்கொண்டார்கள். ஆனாலும், அவர்களில் மனப்பூர்வமாகத் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் அளித்தவர்கள் மிகச் சிலரே யாவர்.

தொழிலாளர் சங்கமும் தொழிற்றுறை ஜனநாயகமும் (Industrial Democracy) : தொழிற்றுறையின் ஒரு முக்கியமான அங்கம் தொழிலாளர் சங்கம். சம்பந்தப்பட்ட எல்லாத் தொழிலாளர்களும், வேலையளிப்போர்களும், அரசாங்கமும், பொதுமக்களும் அதன் முக்கியத்தையும், தேசிய வாழ்க்கையில் அதற்குள்ள இடத்தையும் உணர்ந்தாலொழியத் தொழிற்றுறை ஜனநாயகம் வெற்றி பெறாது. தொழிலாளர் சங்கத்தை வலிவுள்ளதாகவும், பொறுப்புள்ளதாகவும் ஜனநாயக அம்சமுள்ளதாகவும் இருக்கச் செய்யத் தொழிலாளர்கள் பாடுபட வேண்டும். வேலையளிப்போர்கள், தொழிலாளர் சங்கத்திற்கு அங்கீகாரம் கொடுப்பதோடல்லாது, தொழில் நடத்திச் செல்வதற்கு அது இன்றியமையாதது என்பதையும் உணர வேண்டும்.

அரசியலில் அடி யெடுத்து வைத்தல்: ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம் தேவை என்பது எல்லோரும் ஒப்புக்கொண்ட விஷயம். ஆனால், நடைமுறையில் இந்தியத்தொழிலாளர் சங்கங்கள் அரசியல் கட்சிகளோடு சேர்ந்து பிரிந்து கிடக்கின்றன. தொழிலாளர் இயக்கத்தில் அரசியல் நுழைந்ததனாலும், அதில் அரசியல் கட்சிகளின் தலைவர்கள் அதிகாரம் செய்வதனாலும், தொழிலாளர் இயக்கத்தின் ஒற்றுமையும் பலமும் சீர்குலைவு அடைந்திருக்கின்றன. ஆகவே, இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் அமைப்பில் பலவீனம் ஏற்பட்டிருக்கிறது; தொழிலாளர்களது நலன்களை மேம்படுத்தவும் பாதுகாக்கவும் அதனிடம் சக்தி இல்லை.

(4) தொழிலாளர் சங்க வளர்ச்சியின் கட்டங்கள்
(Stages of Trade Union Movement)

முதல் உலகப் போருக்குப் பிறகு தொழிலாளர் சங்கம் வளர்ந்த வரலாற்றை நான்கு பகுதிகளாகப் பிரிக்கலாம்: *1919—30, 1930—39, 1939—46, 1946—56.*

I. 1919—30

சலுகைகளைப் பெறுவதற்கும், கூலிகளை உயர்த்துவதற்கும், வேலைச் சூழ்நிலைகளைச் சீர்படுத்துவதற்கும் வேலைநிறுத்தமானது ஒரு பயனுள்ள கருவியாக இருக்கும் என்பதை முதல் உலகப்

போருக்குப்பிறகு இந்தியத் தொழிலாளர்கள் உணர்ந்தனர். முதல் உலகப் போர் தொழிலதிபர்களுக்கு நிறைந்த இலாபத்தைக் கொடுத்ததோடல்லாது விலைகளையும் வேறு ஏற்றி வைத்தது. ஆனால், அதற்கேற்றாற்போல் கூலிகள் உயரவில்லை. இதனால், தொழிலாளர்கள் துன்பத்திற்குள்ளாகினர். இதன் விளைவாக 1918-19-ல் தொடர்ச்சியாக வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டன. சென்னையில் பக்கிங்காம் கர்னாடிக் மில்ஸ் தொழிலாளர்கள் செய்த வேலைநிறுத்தம் தெற்கேயிருந்த தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு ஊக்கமளித்தது. இவ் வேலைநிறுத்தம் தொழிலாளர்களுக்கு இன்னலைக் கொண்டுவந்ததென்றாலும், அவர்களது குறிக்கோளைப் பலப்படுத்தியது. அவர்களது வேலைச் சூழ்நிலைகளையும் மேம் படுத்தியது. மறுபடியும் 1919-20-ல், 1.5 இலட்சம் தொழிலா ளர்கள் கலந்துகொண்ட ஒரு மாபெரும் வேலைநிறுத்தம் பம்பாய்ப் பஞ்சாலைகளில் ஏற்பட்டது. இவ் வேலைநிறுத்தத்திற்குக் காரண மாயிருந்தவை : நீண்ட வேலை நேரங்கள், சீர்கெட்ட குடியிருப்புச் சூழ்நிலைகள், வசதிகள் இல்லாமை, மேற்பார்வை அதிகாரிகள் தொழிலாளர்களுக் கிழைத்த தீங்கு முதலியன. 1921ஆம் ஆண்டில் நாட்டின் நிலைமை மிகவும் கவலைக் கிடமானதாக இருந்தது. அவ் வாண்டில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை 396. இவைகளில் 6 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் பங்கு கொண்டனர்.

மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்பு (Central Trade Union Organisation) : இவ் வேலைநிறுத்தங்களின் விளைவாக இந்தியத் தொழிற்சாலைகள் சட்டம் திருத்தம் பெற்றது; தொழிலாளர் களின் பல கோரிக்கைகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டன. ஊதியங்கள் மீது மறுபரிசீலனை, இதர நிபந்தனைகள், வேலைச் சூழ்நிலைகள் முதலியவை பற்றிய தபால் ஊழியர்களின் கோரிக்கைகளை விசாரித்து ஓர் அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும்படி இந்திய அரசாங்கம் தபால் துறை விசாரணைக் கமிட்டியை (Postal Enquiry Committee) நியமித்தது. நாடெங்கும் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தங்கள் காரணமாக, தோன்றிய அமைதியின்மை கற்றறிந்த தலைவர் களையும், அமைப்பாளர்களையும் தொழிலாளர் இயக்கத்தில் நுழைய வைத்தது. அவர்களது தலைமையின்கீழ், ஒரு நிரந்தர மான அடிப்படையில் பல தொழிலாளர் சங்கங்கள் பல்வேறு தொழில்களில் அமைக்கப்பட்டன. நாட்டின் பல பாகங்களில் தனித்தனியாக இயங்கிவந்த தொழிலாளர் சங்கங்களின் பயனற்ற தன்மையை அறிந்த தொழிலாளர் இயக்கத் தலைவர்கள், இச் சங்கங்களின் நடவடிக்கைகளை ஒன்றாக இணைத்து அவற்றை வழிநடத்திச் செல்வதோடல்லாது, பொதுக் கொள்கைகள்

பற்றிய விஷயங்கள் தொழிலாளரோடு சம்பந்தப்பட்ட செயல் திட்டங்கள் முதலியவைபற்றிய தங்களது கருத்துகளைச் சொல்லக் கூடியதாகவுமிருக்கின்ற ஒரு மத்திய அமைப்பை ஏற்படுத்துவது அவசியம் என்பதை உணர்ந்தனர். எனவே, 1920ஆம் ஆண்டு அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (The All India Trade Union Congress) அமைக்கப்பட்டது. சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் மாநாட்டிற்கு அனுப்பப்பட வேண்டிய தொழிலாளர் பிரதிநிதியை ஒரு தகுதி வாய்ந்த அமைப்பின் ஆலோசனையின்படி இந்திய அரசாங்கம் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டியிருந்தது. இது, தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் அமைக்கப்படுவதற்கு மேலும் ஒரு தூண்டுகோலாக இருந்தது. 1919ஆம் ஆண்டின் இந்திய அரசாங்கச் சட்டத்தின் விதிகளின்கீழ்ச் சில தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் மத்தியச் சட்ட மன்றத்திலும் (Central Legislative Assembly) மாநில மேல்சபைகளிலும் அங்கத்தினர்களாக நியமிக்கப்பட்டார்கள். இதுவும் தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு ஒரு பெரும் ஊக்கத்தை அளித்தது.

அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் குறிக்கோள்கள் : அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் அதன் தொடக்கத்திலிருந்தே இங்கிலாந்திலுள்ள தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் உதாரணத்தைப் பின்பற்றி வந்தது. தேவைப்படுகின்ற நேரங்களிலும், இடங்களிலும், தொழிலாளர்களது பொருளாதார, சமூக, அரசியல் நலன்களை அது பிரதிபலித்தது. அதன் முக்கியக் குறிக்கோள்களில் ஒன்று, நாட்டிலுள்ள எல்லாத் தொழிலாளர் அமைப்புகளோடும் ஒத்துழைத்து, அவைகளின் நடவடிக்கைகளை ஒன்றாக இணைப்பதும், தொழிலாளர் சங்கம் நுழையாமலிருக்கின்ற இடங்களில் அதைப் பரவச் செய்வதற்கு வழிகாட்டுவதுமாகும். மாநிலங்களிலுள்ள சங்கங்கள் ஒரு குறிப்பிட்ட தொகையைச் செலுத்திவிட்டுக் காங்கிரசோடு இணைந்தன. இணைப்பை நாடுகின்ற சங்கங்கள் உண்மையான அங்கத்தினர்களைக் கொண்டவையாகும் என்பது திருப்திகரமாக நிரூபிக்கப்பட்ட பிறகே, அவை காங்கிரசோடு சேர்த்துக் கொள்ளப்படும். மாநிலத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசுகள், அந்தந்தப் பிரதேச அரசாங்கங்களுக்கும், வேலையளிப்போர்களுக்கும், வாணிபர் சங்கங்களுக்கும் (Chambers of Commerce) தொழிலாளர்களது பொதுக் கோரிக்கைகளையும் குறைபாடுகளையும் எடுத்துச் சொல்லி வந்தன. பிரதேச நலன்களைப் பொறுத்த விஷயங்களில் காங்கிரசோடு இணைக்கப்பட்ட சங்கங்களுக்குச் சுதந்திரம் உண்டு. ஆனால், தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் அனுமதி கிடைத்திருந்

தால்தான், நேரடி நடவடிக்கைக்கோ வேலைநிறுத்தங்களுக்கோ நிதி அல்லது வேறு உதவி வழங்கப்படும்.

மொத்தத் தொழிலாளர்களின் பொதுவான அரசியல் பொருளாதார முன்னேற்றத்தை அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் கவனித்துக் கொண்டது. ஆனால், பல்வேறு தொழில்களிலுள்ள பலவகைத் தொழிலாளர்களது தனிப்பட்ட, மற்றும் பொதுவான குறைபாடுகளை நுட்பமான முறையில் கவனித்துப் பாதுகாக்க முடியும் என்று அதனிடமிருந்து எதிர்பார்க்க முடியாது. இதன் விளைவாக, பல்வேறு தொழில்களில் பல கூட்டிணைப்புகள் (Federations) தோன்றிச் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்குப் பணிபுரிய ஆரம்பித்தன. இவ் விணைப்புகள் காங்கிரசின் உறுப்பினர்களாக முடியாது. அதேபோல் அதற்கு விசுவாசம் காட்டுபவையும் அல்ல. ஆனால், அவ் விணைப்புகளைச் சார்ந்த தனிப்பட்ட சங்கங்கள் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் உறுப்பினர்களாக முடியும். நெசவு, சணல், சிமெண்ட் சுரங்கங்கள் முதலிய தொழில்களிலிருந்த சங்கங்கள் அவ்வாறு உறுப்பினர்களாயின. அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் அமைக்கப்பட்ட நேரத்திலேயே, ரயில்வே சங்கங்கள் அகில இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்போடு (The All India Railwaymen's Federation) இணைந்துகொண்டன.

தொழிலாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்படும்போது, இந்திய அரசாங்கம் பொதுவாக அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் ஆலோசனையை நாடியது. உலகத்தின் மற்ற பாகங்களிலுள்ள அமைப்புகளோடு அது ஒரு நேரடியான தொடர்பினை வைத்துக்கொண்டிருந்தது; தொழிலாளர்களது இலட்சியம் முன்னேற வேண்டுமென்பதற்காக அவ் வமைப்புகளோடு சேர்ந்தும் இணைந்தும் செயலாற்றியது. 'உலகத்துத் தொழிலாளர்களே! ஒன்று சேருங்கள்' என்ற கோஷம் அவர்களது இலட்சியத்திற்கு ஊக்கமளித்தது; அவர்களும் பன்னாட்டு நோக்கிலும் ஒற்றுமையிலும் நம்பிக்கை வைத்திருந்தனர்.

தொழிலாளர் சங்கங்களின் வளர்ச்சி: 1920ஆம் ஆண்டில் அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கம் நிறுவப்பட்டது, நாடெங்கணும் தொழிலாளர்களது பொதுவான இலட்சியம் முதன் முதலாக அங்கீகரிக்கப்பட்டது என்பதன் அறிகுறியாகும். நாட்டின் பல்வேறு பகுதிகளிலும், பெரிய-சிறிய தொழில்களிலும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அமைக்கப்படுவதற்கு அது ஒரு தூண்டுகோலாக இருந்தது. 1921-லிருந்து 1925 வரை, தொழிலாளர்

சங்கங்களின் எண்ணிக்கை நான்கு மடங்காகவும், அவைகளின் அங்கத்தினர் எண்ணிக்கை அதற்கதிகமாகவும் உயர்ந்தது. அக் காலப் பகுதியில் தொழிலாளர் இயக்கம் உண்மையிலேயே ஒன்றாக இணைந்திருந்தது; தொழிலாளர் வகுப்பின் பல பிரிவுகளிடையே முழு ஒற்றுமையும் ஒத்துழைப்பும் காணப்பட்டன.

தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம், 1926 (The Trade Unions Act): நாட்டின் தொழிலாளர் இயக்க வரலாற்றின் ஒரு முக்கியமான நிகழ்ச்சி, 1926ஆம் ஆண்டில் இந்தியத்தொழிலாளர் சங்கச்சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டதாகும். பதிவு செய்துகொண்ட தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு ஒரு சட்ட பூர்வமான இடம் வழங்கப்பட்டதோடன்றி, பதிவு செய்து கொள்வது என்பது, சிவில் வழக்குகளிலிருந்தும் கிரிமினல் நடவடிக்கைகளிலிருந்தும் எதிராகத் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கும் அவை தம் அங்கத்தினர்களுக்கும் ஒருவிதக் காப்புரிமையை (immunity) அளித்தது. பதிவு செய்து கொண்டதன் காரணமாகத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் மதிப்பு, பொது மக்கள், வேலையளிப்போர்களிடையே உயர்ந்தது. இயக்கத்திற்குக் கொடுக்கப்பட்ட உறுதியான நம்பிக்கை வாயிலாகப் பதிவு செய்து கொள்ளாத சங்கங்களும் நன்மை பெற்றன. இச் சட்டத்தின் கீழ் 1929ஆம் ஆண்டு வரை 87 சங்கங்கள் பதிவு செய்து கொண்டிருந்தன; அவைகளின் அங்கத்தினர் எண்ணிக்கை 1,83,000. இச் சட்டத்தின்கீழ், பதிவு செய்து கொண்ட சங்கங்களின் எண்ணிக்கை சிறியதென்றாலும், வலிவான சுறுசுறுப்பான அமைப்புகளின் பெரும் பகுதி அதில் இடம் பெற்றிருந்தது.

தலைவர்களிடையே முரண்பாடு: இக் காலப்பகுதியின் இரண்டாவது கட்டத்தில் (1925–30) வெவ்வேறு கோட்பாடுகளும் உலக நோக்கும்தாம் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் வலியுறுத்தப்பட்டன. இயக்கம் வளர்ந்து வருகையில், சோவியத் ரஷ்யா தன்னைவலுப்படுத்திக் கொண்ட பிறகு, புரட்சி வழிகளை விரும்பிய வெளிநாட்டுத் தொழிலாளர்களுக்கு உதவியளிக்க முன் வந்தது. 1927ஆம் ஆண்டில் இரு வேறான கட்சிகள் இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் தோன்றின. இவைகளை ஒரு சிலர் 'வல சாரிகள்', 'இட சாரிகள்' என்றும், வேறு சிலர், ஜெனீவா-ஆம்ஸ்டர்டாம் பிரிவினர் (Geneva – Amsterdam Groups), மாஸ்கோவினர் (Muscovites) என்றும் அழைத்தனர். அப்போது நடந்த காங்கிரசின் கூட்டங்கள் மிகவும் கலகலப்பாக இருந்தன. பெரும்பாலான தீர்மானங்கள் தொழிலாளர் வகுப்பு இயக்கத்தின் பன்னாட்டுக்கொள்கைகளையும் கோட்பாடுகளையும் பற்றி இருந்தன. ஜெனீவா சர்வதேச மாநாட்டில் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்

கலந்துகொள்வதுபற்றியும், மாஸ்கோவில் நடந்த மூன்ருவது சர்வதேச மாநாட்டில் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் சேருவது பற்றியும், ஆம்ஸ்டர் டாமிலுள்ள தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப் போடு தொடர்புகொள்ளத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசுக்கு அனுமதி மறுக்கப்படுவதைக் குறித்தும் சூடான விவாதங்கள் நடைபெற்றன. இவ் விரு கட்சிகளும் வெவ்வேருன தலைவர்களின் கீழ், காங்கிரஸ் கூட்டங்களில் ஆதரவைத் திரட்டி அதிகாரத்தைக் கைப்பற்ற முயன்றன. மறுபடியும் தொடங்கப்பெற்ற அரசியல் நடவடிக்கை தொழிலாளர்களது கவனத்தை ஈர்த்ததோடு மேலே விவரித்த இரு கட்சிகளின் தலைவர்களையும் ஊக்குவித்தது.

முரண்பாட்டின் விளைவுகள் : இம் முரண்பாடு இந்தியத் தொழிலாளர்களை மிகவும் பாதித்தது எனலாம். கான்பூரிலும், பம்பாயிலும் ஏற்பட்ட பெரும் நெசவாலை வேலைநிறுத்தங்களிலும், காரக்பூர், பொன்மலை, பம்பாய் போன்ற நகரங்களில் செய்யப்பட்ட கதவடைப்புக்களிலும் தொழிலாளர்கள் போட்டியிடும் தலைவர்களால் குழப்பி விடப்பட்டார்கள். இதனுல் பல வேலை நிறுத்தங்கள் தோல்வியுற்றன. இதைப்போன்ற கிளர்ச்சிகள், அதிலும் குறிப்பாக ஒரு சில தொழிலாளர் சங்கங்களின் நடவடிக்கைகள் பம்பாயின் பஞ்சுத் தொழிலில் சுமார் ஆறுமாத காலத்திற்கு அமைதியின்மையை விளைவித்தன. வேலையளிப்போர்கள், தலைவர்களிடையே காணப்பட்ட வேற்றுமைகளைத் தங்களுக்குச் சாதகமாக்கிக் கொண்டனர்.

அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசில் பிளவு : கருத்தில் ஏற்பட்ட வேற்றுமைகள் இயக்கத்தின் பிளவிற்கு அடிகோலின. 1929ஆம் ஆண்டு நாக்பூரில் பண்டிட் ஜவகர்லால் நேருவின் தலைமையின்கீழ் நடந்த தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் கூட்டத்தில் இப் பிளவு ஏற்பட்டது. 1928ஆம் ஆண்டின் இறுதியில் முக்கிய பொதுவுடைமைவாதிகள்மீது தேசத் துரோகக் குற்றச்சாட்டு வழக்குத் தொடரப்பட்டது. அவ் வழக்குச் சுமார் இரு வருடம்வரை நடந்தது; இறுதியில் அவர்கள் தண்டிக்கப்பட்டார்கள். நாக்பூரில் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் கூட்டம் நடந்து கொண்டு இருந்தபோது, தொழிலாளர் பிரச்சினைபற்றி விசாரணைசெய்ய நியமிக்கப்பட்ட ராயல்குழு (Royal Commission on Labour) நாட்டில் சுற்றுப் பயணம் செய்து கொண்டிருந்தது. அக் குழுவிற்கெதிராக 'மறியல் செய்ய வேண்டும்' என்ற கருத்து அரசியல் வட்டாரங்களில் அடிபட்டது. அரசியல் தொடர்பு கொண்ட தொழிலாளர் சங்கங்கள் அதையே செய்ய விரும்பின. இடசாரிகளும் அதைத் தொடக்கத்திலிருந்தே எதிர்த்து வந்தனர். இதைப்

பற்றியும், சான் பிரான்சிஸ்கோவின் பான்-பசிபிக் காங்கிரசோடு (Pan-Pacific-Congress) தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசை இணைப்பது பற்றியும், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் மாநாட்டிற்கு ஒரு தூதுக்குழுவை அனுப்புவது பற்றியும் காரசாரமான விவாதங்கள் நடைபெற்றன. முடிவில் இடசாரிகள் திடீர் வாக்கெடுப்பில் வெற்றிபெற்று, தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசைக் கைப்பற்றினார்கள். சிறுபான்மையினர் காங்கிரசை விட்டுப் பிரிந்து, ஓர் உயிருள்ளகொள்கை, செயல்திட்டம், நோக்கங்களோடு அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பை (All India Trade Union Federation) தோற்றுவித்தார்கள். இக் கூட்டிணைப்பு, தொழிலாளர் வகுப்பின் நலன்களை மேம்படுத்தும் ஆக்கக் கொள்கைகளில் பெரிதும் நம்பிக்கை கொண்டிருந்தது. இப் பிளவுபற்றி எவரும் வருத்தப்படுவர் என்றாலும், வளர்ந்து வரும் இயக்கங்கள் பல இதைப்போன்றதொரு கட்டத்தைத் தாண்டித்தானாக வேண்டும் என்பதை நாம் உணர வேண்டும். அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் அதையேதான் செய்தது.

வேலையளிப்போர்களது போக்கு : இந்தியாவிலுள்ள வேலையளிப்போர் தொடக்கத்திலிருந்தே தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை வெறுப்போடு நோக்கி வந்தனர்; அவர்களது போக்கு, வெளிப்படையான பகைமையைக் காட்டுவதாக இருந்தது. தங்களது விருப்பம் போல வர்த்தகத்தை நிர்வகிப்பதற்குத் தங்களுக்கு முழு உரிமை உண்டென்றும், அவ்வுரிமையை ஆள்வதில் யாரும் தலையிடக் கூடாது என்றும் அவர்கள் வாதிட்டனர். அவர்களில் ஒருவர், நீதிமன்றம்வரை சென்று அவ்வுரிமையை உறுதிப்படுத்தி ஒரு சங்க அலுவலர்களுக் கெதிராக உயர்நீதி மன்றத்திலிருந்து கட்டளை பெறுவதில் வெற்றி பெற்றார். வேலையளிப்போர்களில் பெரும்பாலோர் தொழிலாளர் சங்கங்களை அங்கீகரிக்க மறுத்தனர்; அதோடு அவைகளின் செயல்திறத்தையும், நடவடிக்கைகளையும் ஒடுக்குவதற்கான தீவிர நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபட்டனர். தங்களது சங்கங்களின் நடவடிக்கைகளுக்காகத் தொழிலாளர்கள் பலியாக்கப்பட்டனர்; சில வேலையளிப்போர் மஞ்சள் சங்கங்களைத் (yellow unions) தொடக்கினர்.

'தொழிலாளர் சங்கங்கள், தொழிலாளர் அல்லாதவர்களால் ஆட்டிப்படைக்கப்பட்டும் செலுத்தப்பட்டும் வருவதனால் அவைகளை அங்கீகரிக்க முடியாது' என்று சில வேலையளிப்போர்கள் கூறினார்கள். அதோடு, வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டவர்கள்

வெளியில் சென்றபின் சங்கங்கள் அமைப்பதையும், தலைவர்கள் ஆவதையும் அவர்கள் எதிர்த்தார்கள்.

தொழிற்சாலைகள் ஏற்பட்டு அதில் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யத் தொடங்கியபிறகு, இந்தியாவில் நிலவிய சூழ்நிலைகளில், தொழில்மயமாக்கலின் தீமைகளிலிருந்து தங்களைக் காத்துக் கொள்வதற்கான கூட்டு நடவடிக்கையில் தொழிலாளர்களால் ஈடுபட முடியவில்லை. ஆகவே, இயக்கத்தைப் பேணி வளர்த்து வர அன்னியர்களின் (outsiders) உதவியும் தூண்டுகோலும் தேவைப் பட்டன. உண்மையில், இயக்கத்தின் அப்போதைய சாதனை களுக்கு மூல காரணம் தொழிலாளர் அல்லாத அயலார்கள் தொழில் சங்கங்களை இணையற்ற தொண்டுள்ளத்துடனும் ஊக்கத் துடனும் வழிநடத்திச் சென்றதாகும். 1926ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம், சங்கங்களின் செயற்குழுக்களில் அயலார்களுக்குச் சட்ட பூர்வமான இடத்தை வழங்கிற்று. ஆனால், வேலையளிப்போர்களது மனப்போக்கு இதனால் சிறிதளவும் மாற வில்லை.

அரசாங்கத்தின் போக்கு: 'தொழிலாளர் பிரச்சினைகளில் தலை யிடக்கூடாது' என்று அரசாங்கம் கருதி வந்தது. 'சட்டத்தையும் ஒழுங்கையும் நிலைநாட்டுவதற்காக மட்டுமேதான் தலையிட வேண்டும்' என்பது அதன் கருத்து. தொழில்பூசல்கள் பற்றிய விஷயங்களில் அரசாங்கம் வேலையளிப்போர்களுக்கு அடிக்கடிச் சாதகமாய் இருந்து வந்தது. தொழிற் பூசல்கள் பெருகி, அவை ஒரு கவலைக்கிடமான சூழ்நிலையை உருவாக்கியபோதுதான், விசாரணைக் கமிட்டிகளையும், குழுக்களையும் அரசாங்கம் நியமனம் செய்தது. இத்தகைய குழுக்களில் குறிப்பிடத் தகுந்தது, 1929ஆம் ஆண்டின் ஜுலை மாதத்தில் நியமிக்கப்பட்ட தொழி லாளர்பற்றிய ராயல் குழு (Royal Commssion on Labour) பிரிட்டிஷ் இந்தியாவின் தொழில் நிறுவனங்களிலும், தோட்டத் தொழில்களிலும் வேலை செய்து வந்த தொழிலாளர்களது சுகாதாரம், திறமை, வாழ்க்கைத்தரம் முதலியவைகளின் அப் போதைய நிலவரங்களையும், வேலையளிப்போர் வேலையாட்கள் உறவு பற்றியும் விசாரணை செய்து, சிபாரிசுகளைச் சமர்ப்பிப்பதற் காக அக் குழு நியமிக்கப்பட்டது. அக் குழு, 1931ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் தனது அறிக்கையைச் சமர்ப்பித்தது.

இக் காலப் பகுதியில், தொழிலாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டமும் (1923) இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டமும் (1926) நிறை வேற்றப்பட்டன என்பது உண்மையே. ஆனால், அவை இரண்டும்

சர்வதேசத் தொழிலாளர் மாநாடு இயற்றிய தீர்மானங்கள் காரணமாகவும், தொழிலாளர்கள் நடத்திய பலத்த கிளர்ச்சி காரணமாகவும் கொண்டுவரப்பட்டன என்பதை நாம் உணர வேண்டும். முக்கியமான தொழில்களில் அப்போது தொழில்பூசல்கள், பல வேலைநிறுத்தங்கள், கதவடைப்புகள் என்ற உருவில், தொடர்ச்சியாக நடைபெற்றுக்கொண்டிருந்தன. ஆகவே, சட்டத்தையும் ஒழுங்கையும் பாதுகாப்பதற்கு மட்டும் தலையிடுகின்ற ஓர் அமைதியான பார்வையாளராக அரசாங்கத்தால் இருக்க முடியவில்லை. தேசிய தலைவர்கள் நடத்திய பொதுக்கிளர்ச்சியைத் திருப்திபடுத்துவதற்கென்றே இந்தியத் தொழில்பூசல்கள் சட்டம் (1929) இயற்றப்பட்டது. பொதுமக்களின் கருத்தை வைத்துப் பூசல்களைத் தீர்த்து வந்த பிரிட்டிஷ் திட்டத்தை இச் சட்டம் பின்பற்றியிருந்தினால், சமரச சபைகளையும் (Boards of conciliation) விசாரணை மன்றங்களையும் (Courts of enquiry) நியமிப்பதற்கான ஏற்பாட்டை அது செய்தது.

தொழிலாளர்களது போக்கு: சீர்கெட்டுவரும் தங்களது பொருளாதார நிலவரங்களை மேம்படுத்துவதற்கு வேலையளிப்போர்களும், அரசாங்கமும் உதவியளிக்காது பகைமை உணர்ச்சி காட்டி வருவதைக் கண்ட தொழிலாளர்கள், 'தங்களது அமைப்புக்களின்வலிவு மூலம்தான் வழிபிறக்கும்' எனக்கருதினார்கள். ஆகவே, சங்கங்களை அமைத்து அதில் பெருமளவில் அவர்கள் சேர்ந்தார்கள். சங்கங்களை அமைப்பதில் அயலார்களின் உதவியை நாடி, அவர்களது அறிவுரையை அப்படியே பின்பற்றினார்கள் எந்தவித இருப்புக்களையும் (Reserve) தொழிலாளர்கள் பெற்றிருக்கவில்லையாதலால், வேலைநிறுத்தம் என்பது அவர்களுக்குக் கூடுதலான துன்பத்தையும் வறுமையையும் கொண்டுவந்தது. எனவே, உதவியைப் பெறுவதில் மற்ற எல்லா முறைகளும் தோல்வியுற்றபோதுதான், வேலைநிறுத்தக் கருவியை அவர்கள் இறுதிமுறையாகக் கொண்டனர். எனினும், அப்போது நாட்டில் நிலவிய சூழ்நிலைகளில் தங்களது துன்பநிலையைப் போக்குவதற்குத் தொழிலாளர்கள் பலமுறை வேலை நிறுத்தத்தை நாடவேண்டியிருந்தது. பல பூசல்களில் வெற்றிபெறுவதற்கு அவர்களது கட்டுப்பாடும் ஒற்றுமையும் காரணங்களாக இருந்தன. ஆனால், இவ் வெற்றிகளைப்பெற அவர்கள் பெரும் தியாகத்தைச் செய்து இன்னலை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டியிருந்தது. எனினும், தொழிலாளர் இயக்கம் தொடங்கியபோது இருந்த கட்டுப்பாடும் ஒற்றுமையும் சிறிது காலத்திற்கே நீடித்தன. கருத்துக்கள், கொள்கைகள் ஆகியவற்றில் ஏற்பட்ட வேற்றுமைகள் மேலும் இயக்கம் வளர்வதைக் கெடுத்து விட்டன.

II. 1930—39

பாதகமான காரணிகள் : இக் காலப்பகுதியின் தொடக்கத்தில் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் வளர்ச்சிக்குச் சாதகமற்ற ஒரு சூழ்நிலை நிலவியது. 1930ஆம் ஆண்டில், காந்தியடிகளால் நடத்தப்பட்ட சட்டமறுப்பு இயக்கம் (Civil disobedience Movement) இந்திய அரசியல் தலைவர்களின் கவனத்தை ஈர்த்தது. கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்களுக்கு எதிராகத் தொடரப்பட்ட மீரட் சதி வழக்கும் (Meerut Conspiracy Case) 1929ஆம் ஆண்டின் பம்பாய் நெசவாலை வேலைநிறுத்தத்தின் தோல்வியும் தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கையில் ஒரு மந்தநிலையை உருவாக்கின. தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் வளர்ச்சியைக் கெடுத்த மற்ருெரு சக்தி பொருளாதார மந்தநிலை (Depression); அதை நாடு அப்போது தான் கடந்துகொண் டிருந்தது. தொழிலாளர் இயக்கத்தில் ஏற்பட்ட பிளவு அதன் வளர்ச்சியை மேலும் கெடுத்தது.

இச் சூழ்நிலையை வேலையளிப்போர்கள் நன்ருகப் பயன்படுத்திக் கொண்டு, தொழிலாளர்களைப் பேரளவில் ஆட்குறைப்பு (Retrenchment) செய்யத் தொடங்கிஞர்கள்; அவர்களது சம்பளத்தை தார்கள்; கீழ்ப்பட்ட வேலைகளுக்கு அவர்களைப் பதவியிறக்கம் செய் குறைத்தார்கள். வேலையளிப்போர்களின் இந் நடவடிக்கைகளைத் தடுப்பதற்காகத் தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தங்களைச் செய்தனர். ஆனல், அவைகள் பலவற்றில் அவர்களுக்கு வெற்றி கிடைக்கவில்லை. இதற்கு முக்கிய காரணம், அப்போது நாட்டிலிருந்த பொருளாதார நிலவரங்களும், தொழிலாளர் வகுப்பினரிடையே காணப்பட்ட ஒற்றுமையின்மையுமாகும்.

இக் காலப் பகுதியில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தங்களை உற்று நோக்கினல், அவை முக்கியமாக, தொழிலாளர்களது சம்பாத்தியங்களைக் காப்பதற்காகவும், ஆட்குறைப்பை விளைவிக்கின்ற தொழில் சீரமைப்புத் (Rationalisation) திட்டங்களை நிறுத்துவதற்காகவும், செலவுச் சிக்கனத்தைக் கடைப்பிடிக்கும் எண்ணங்கொண்டு மந்தநிலையைச் சமாளிக்கக் கூலிகளை வேலையளிப்போர்கள் குறைப்பதைத் தடுப்பதற்காகவும் செய்யப்பட்டன என்பது புலனுகிறது.

இரு மத்திய அமைப்புகள் : தொழிலாளர் சங்க இயக்க வரலாற்றின் இக் காலப்பகுதியில், இரு வேறு தேசீய அமைப்புகளான தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசும் (Trade Union Congress) தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பும் (Trade Union Federation)

ஏற்படுத்தப்பட்டன. அவைகளோடு பல சங்கங்கள் இணைக்கப் பட்டிருந்தன; இவ்வமைப்புக்களின் கொள்கைகள் வெவ்வேறானவை. 1931ஆம் ஆண்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசில் மேலும் ஒருபிளவு ஏற்பட்டு, அதன் விளைவாகக் கம்யூனிஸ்ட் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (Red Trade Union Congress) என்ற ஒரு புது அமைப்புத் தோன்றியது. இவ்வமைப்பு பிறகு 1932ஆம் ஆண்டில் பழைய அமைப்போடு மறுபடியும் இணைந்தது.

அகில இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பில் காணப்பட்ட ஒற்றுமை: கருத்துக்கள், கொள்கைகள் ஆகியவற்றில் முரண்பாடு ஏற்பட்டு அகில இந்திய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் பிளவு பட்டபோது, அகில இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு ஒரு நடுநிலைமைப் போக்கினைக் கொண்டிருந்தது. ரயில்வே தொழிலாளர் சங்கங்களைக் கைப்பற்றுவதற்குக் கம்யூனிஸ்டுகள் உண்மையில் முயன்றனர்கள். இடசாரி, வலசாரி கொள்கை பற்றி ரயில்வே தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களது சங்கங்களுக்குமிடையே கருத்து வேறுபாடுகள் நிலவியதென்றாலும், பல்வேறு சங்கங்கள் தம் சுதந்திரத்தைக் காத்து வந்ததோடல்லாது தலைமை அமைப்பிடமும் விசுவாசத்துடன் நடந்து வந்தன. இக் கூட்டிணைப்பு, தன் சக்திகளைக் கொள்கைத் தகராறுகளில் வீணடிக்காது, ரயில்வே தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை பயக்கின்ற நடவடிக்கைகளில் செலவிட்டது. ரயில்வே ஏஜண்டுகளிடமிருந்து (Railway Agents) சில சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வாங்குவதிலும், தொழிலாளர்களின் வேண்டுகோள்களையும் குறைபாடுகளையும் ரயில்வே சபைக்கு (Railway Board) எடுத்துச் சொல்வதிலும் இக் கூட்டிணைப்பு முன்னின்று வழிகாட்டிற்று.

ஒற்றுமை ஏற்படுத்த முயற்சி: அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசில் ஏற்பட்ட பிளவு தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் கட்டுப்பாட்டைக் குலைத்து, தொழிலாளர் அமைப்பையும், அதன் கூட்டு பேர சக்தியையும் (Power of collective bargainnig) பெரிதும் தளர்ச்சியுறச் செய்துவிட்டதென்று, ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்புக் கருதியது. ஒற்றுமையின் அவசியத்தை உணர்ந்த இக் கூட்டிணைப்பு, ஒற்றுமையைக் கொண்டுவருவதற்கான வழிமுறைகளை ஆராய்வதற்காக ஒரு மாநாட்டைக் கூட்டியது. 1931—32ல் நடந்த அம் மாநாட்டிற்குத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசும் தொழிலாளர்சங்கக் கூட்டிணைப்பும்அழைக்கப்பட்டன; மாநாட்டில் ஒற்றுமை மேடையொன்று (Unity platform) அமைக்கப்பட்டது. ஒற்றுமை மேடையின் கோரிக்கைகளை அடிப்படையாகவைத்து, ஒரு புதிய பெயரில் ஓர் அமைப்பை நிறுவுவதென்று மாநாட்டில்

கருத்து தெரிவிக்கப்பட்டது. அவ்வாறே, தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு (National Trade Union Federation) என்றழைக்கப்பட்ட ஓர் அமைப்பு நடைமுறைக்கு வந்தது. ரயில்வே சங்கங்களும், அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்போடு சேர்ந்திருந்த சங்கங்களும் இப்புதிய அமைப்பில் சேர்ந்தன. தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்புக்கு இது கூடுதலான பலத்தை அளித்தது. அதன் அங்கத்தினரின் எண்ணிக்கை, தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் அங்கத்தினர் எண்ணிக்கையைவிட அதிகமான தாகும். தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு, தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் ஆகிய இரு அமைப்புகளும் தனித்தனியான அலுவலகங்களை ஏற்படுத்திக்கொண்டு இவை ஆண்டுதோறும் தனித் தனியாக மாநாடுகளை நடத்தி வந்தன.

ஒற்றுமையை உருவாக்கத் திட்டம் : இரு தரப்பினரையும் திருப்தி படுத்தக்கூடிய ஒரு வழிமுறையைக் கண்டு பிடிப்பதற்கு முயற்சிகள் தொடர்ந்து எடுக்கப்பட்டன. பெரும் பிரச்சாரங்கள் நடந்து, கருத்துகள் எடுத்துரைக்கப்பட்டு, இவ்விரு அமைப்புகளாலும் தீர்மானங்கள் நிறைவேற்றப்பட்ட பிறகு, இவ்வமைப்புகளால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட முரண்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்கு ஒரு கூட்டுச்சபை (Joint board) உருவாக்கப் பட்டது. இவ்விரு அமைப்புக்களின் பிரதிநிதிகள் அதில் இடம் பெற்றனர். இது ஒரு பரிசோதனை முறையே. இம் முறையின் அடிப்படையில், அங்கத்தினர்களில் நான்கில் மூன்று தொகையினர் ஒத்துக்கொண்டால் வேலைநிறுத்தத்தையும் அரசியல் தீர்மானங்களையும் பொறுத்தவரை மத்திய அமைப்பின் ஆதரவைப் பெற முடியும் என்பதாக ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டது. அன்னிய தொடர்புகள் வைத்துக் கொள்ளுதல் கூடாதென்றும் தீர்மானிக்கப் பட்டது. ஆனால், ஒற்றுமை ஏற்படுத்தும் விருப்பம் இருந்து வந்ததென்றாலும், சபையானது கூடவே இல்லை. எனினும், 1937 ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் கல்கத்தாவில் நடந்த தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்புக் கூட்டத்தில், ஒற்றுமை ஏற்பட, மேலும் உழைப்பதென்று முடிவு எடுக்கப்பட்டது. கடைசியில், எந்த இடத்தில் 1929 ஆம் ஆண்டுத்தொழிலாளர் சங்கக்காங்கிரஸ் பிளவு பட்டதோ அதே நாக்பூரில் 1938ம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் ஒன்று பட்டது.

வேலையளிப்போர்களின் போக்கு : இக் காலப் பகுதியில், சங்கங்களைப்பற்றிய வேலையளிப்போர்களின் போக்கில் எந்தவித மாறுதலும் நிகழவில்லை. சில வேலையளிப்போர்கள் தங்களது தொழிலாளர்களின் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்கியிருந்தார்கள்.

ஆனால், அவ்வாறு வழங்கியது பெயரளவில்தானே ஒழிய உண்மையில் அல்ல. மெய்யான தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கைகளுக்காகத் தொழிலாளிகள் பலியாக்கப்படுவது தொடர்ந்து நடந்து கொண்டிருந்தது.

அரசாங்கப் போக்கு : தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப்பற்றிய அரசாங்கப் போக்கில் ஒரு சிறு மாறுதல் தோன்றியது. ரயில்வே நிர்வாகிகள் செய்யத் தீர்மானித்திருந்த, 'ஆட்குறைப்பு நியாயமானதா? அவசியமானதா?' என்று விசாரிப்பதற்காக ரயில்வே விசாரணை நீதிமன்றத்தை (Railway Court of Enquiry) 1930ஆம் ஆண்டில் அரசாங்கம் நியமனம் செய்தது.

இக் காலப்பகுதியில் இயற்றப்பட்ட ஒரு முக்கியமான சட்டம் 1936ஆம் ஆண்டின் ஊதியம் செலுத்துகைச் சட்டம் (Payment of Wages Act) துறைமுகத் தொழிலாளர் வேலைச்சட்டம் (Dock Labour Employment Act)கூட, 1934ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்டதென்றாலும், 1948ல்தான் அது நடைமுறைக்கு வந்தது. பம்பாய் மாநிலத்தில் 1934ஆம் ஆண்டு பம்பாய் சமரசச் சட்டம் (Bombay Conciliation Act) இயற்றப்பட்டது. இதற்குப் பதிலாக, இறுதியில் பம்பாய் தொழில் பூசல்கள் சட்டம் (Bombay Industrial Disputes Act) என்ற ஒரு மிகவும் விரிவான சட்டம் 1938ஆம் ஆண்டு இயற்றப்பட்டது.

மாநிலச் சுயாட்சி (Provincial Autonomy) வழங்கப்பட்டதன் விளைவாக இக் காலப்பிரிவின் பிற்பகுதியில் அரசியல் வட்டாரத்தில் ஒரு மாறுதல் ஏற்பட்டது. 1937ஆம் ஆண்டில் பல மாநிலங்களின் நிர்வாகப் பொறுப்பைக் காங்கிரஸ் கட்சியின் தலைவர்கள் ஏற்றார்கள். ஆகவே, தங்களது வாழ்க்கைநிலைகள் முன்னேறும் என்ற நம்பிக்கை இயற்கையாகவே தொழிலாளர்களின் உள்ளங்களிலே தோன்றியது. இந் நம்பிக்கையில் அவர்களுக்கு ஏமாற்றம் ஏற்பட்டபோது, நாடெங்கணும் தொழிலாளர்களிடையே அமைதியின்மை உருவாகியது. வாணிபத்திலும், வர்த்தகத்திலும் செழிப்புநிலை (Prosperity) இருக்கின்ற காரணத்தால் தங்களுக்குக் கூடுதலான கூலிகளும் கூலிக் குறைப்புகளுக்கீடும் தரப்பட வேண்டும் என்று கோரி, பம்பாய், அகமதாபாத், கான்பூர், சென்னை போன்ற முக்கிய தொழில் நகரங்கள் அனைத்திலும் வேலைநிறுத்தங்கள் செய்யப்பட்டன. தங்களது வேலை, மற்றும் வாழ்க்கை நிலவரங்கள் பற்றித் தொழிலாளர்களிடையே அதிருப்தியும் நிலவியது. எனவே, தொழிற்சாலையிலுள்ள தொழிலாளர்களது வேலை மற்றும் வாழ்க்கை நிலவரங்கள்பற்றி விசாரித்து, உரிய சிபாரி

களோடு அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும்படி தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டிகளைப் பல மாநிலங்கள் நியமித்தன. இத்தகைய கமிட்டிகள் சென்னை, பீகார், பம்பாய், ஐக்கிய மாநிலம், மத்திய மாநிலம், பீரார் ஆகிய அரசாங்கங்களினுல் நியமிக்கப்பட்டன.

தொழிலாளர்கள் போக்கு : பதவியைவிட்டு விலகவேண்டி யிருந்ததின் காரணமாக, காங்கிரஸ் அமைச்சரவைகளினுல் ஆலோசிக்கப்பட்ட சமூக நலத்திட்டங்கள் முழு அளவில் அமல் படுத்தப்படவில்லை. இதனுல், தொழிலாளர்களின் முயற்சிகளுக்கு முழுப்பயன் கிடைக்காமல் போயிற்று.

III. 1939—46

இரண்டாவது உலகப்போரின் காரணமாக இந்த மூன்றுவது காலப்பிரிவில் (1939—46) ஒரு நெருக்கடி நிலைமை காணப் பட்டது. போர்பற்றிய பிரிட்டிஷ் அரசாங்கத்தின் போக்கை மாநில அமைச்சரவைகள் ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை. எனவே, பதவி களை அவை இராஜிஞமா செய்தன. மாநிலங்களை நிர்வகிக்கின்ற பொறுப்பைக் கவர்னர்கள் எடுத்துக்கொண்டனர். கவர்னர்-ஜெனரலின் செயற்குழு விரிவாக்கப்பட்டது; மக்களின் ஒருசில பிரதிநிதிகள் அக் குழுவின் அங்கத்தினர்களாக நியமனம் செய்யப் பட்டார்கள்.

அகில இந்தியத் தொழிலாளர் காங்கிரசில் பிளவு : போருக்கு முன்னுல தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் தோன்றிய ஒற்றுமை அதிக நாட்களுக்கு நீடிக்கவில்லை. போர்பற்றிய தொழிலாளர் மனப்பான்மை குறித்துக் கருத்து வேறுபாடுகள் முளைத்தன. ஒற்றுமையைப் பாதுகாப்பதற்காக அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ், தன் மத்திய அமைப்புக்கென்று ஒரு தனிக் கொள்கையை வகுத்துக்கொண்டு, 'தனிப்பட்ட சங்கங்களை அவை யவை விருப்பம்போல் நடந்து கொள்ளலாம்' என விட்டு விட்டது. 1939ஆம் ஆண்டு பம்பாயில் நடைபெற்ற அகில இந்தியத் தொழி லாளர் சங்கக் கூட்டத்தில் ஒரு தீர்மானம் நிறைவேற்றப்பட்டது. அத் தீர்மானத்தின்மூலம் காங்கிரசின் கொள்கை விளக்கப் பட்டது. அத் தீர்மானம் பின்வருமாறு :

பிரிட்டனுக்கும் பாசிச சக்திகளுக்கும் (Fascist Powers) இடையே நடந்துவரும் தற்போதைய போர் தொடுக்கப்பட வேண்டியது. 'சுதந்திரம் ஜனநாயகம் இவற்றின் தத்துவங்களைக் காப்பதற்கேயன்றி ஏகாதிபத்திய நோக்கங்களுக்காக அல்ல'

என்று பிரிட்டன் கூறிக்கொள்கின்றது. இந்திய நாடு ஏகாதிபத்தியத்திற்கோ அல்லது பாசிசத்திற்கோ இரக்கம் காட்டவில்லை. ஆகவே, 'தனக்குங்கூடச் சுதந்திரமும், ஜனநாயகமும்தாம் போரில் ஈடுபடுவதற்கு முன்னுல் கிடைக்கவேண்டும்' என்று இயற்கையாகவே கோருகிறது. ஒரு போரில் பங்குகொள்வது என்பது, இந்தியாவில் சுதந்திரமும் ஜனநாயகமும் ஏற்படுவதை விளைவிக்கவில்லை என்ருல், அது இந்தியாவிற்கோ அல்லது அதன் தொழிலாளர் வகுப்பிற்கோ நன்மை பயக்காது.

இப் போக்கு ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட பிறகு, தொழிலாளர் தலைவர்களில் ஒருபிரிவினர் தீவிர ஜனநாயகவாதியான எம்.என். ராய் (M.N. Roy) என்பவரின் தலைமையின்கீழ் அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசிலிருந்து பிரிந்து, ஒரு தனி மத்திய அமைப்பை இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு (Indian Federation of Labour) என்ற பெயரில் நிறுவினர். பிரிட்டிஷ் அரசாங்கம் போரில் ஈடுபட்டு வருவதற்கு இக் கூட்டிணைப்பு ஆதரவைத் தெரிவித்ததனுல், அதற்கு நிதி உதவிகளும் ஏனைய உதவிகளும் அரசாங்கத்தால் வழங்கப்பட்டன.

கம்யூனிஸ்டுகளின் போக்கு : முதலில் ஜெர்மனியும் ரஷ்யாவும் ஒன்ருேடொன்று இணைந்திருந்தன. இதனுல், கம்யூனிஸ்டுகள் தொடக்கத்தில் போரை எதிர்த்தார்கள். இதன் காரணமாகக் கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்கள் கைது செய்யப்பட்டுக் காவலில் வைக்கப் பட்டார்கள். ஆனுல், சோவியத் ரஷ்யா, தேசநாடுகளோடு சேர்ந்தபோது அவர்கள் தங்களது போக்கை அடியோடு மாற்றிக் கொண்டு, போரை ஆதரிப்பதில் ஈடுபட்டனர். அரசாங்கத்தின் போர் முயற்சியில் அவர்கள் சுறுசுறுப்போடு ஒத்துழைத்தார்கள்.

அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசிலிருந்த தேசியவாதிகள், இந்தியத் தேசிய காங்கிரசின் வழியைப் பின்பற்றினர். இவர்களில் பெரும்பாலோர் கைது செய்யப்பட்டு, நீண்ட நாட்களுக்குக் காவலில் வைக்கப்பட்டனர். இவர்கள் தொழிலாளர் சங்கத் துறையில் இல்லாததனுல், இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பின் தலைவர்கள், தொழிலாளர்கள்மீது தாங்கள் வைத்திருந்த பிடியைப் பலப்படுத்திக் கொண்டார்கள்; கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்கள் தங்களது அதிகாரத்தை அகில இந்தியத் தொழிலாளர் காங்கிரசில்பெருக்கிக் கொண்டார்கள்.

இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு : இதற்கிடையில், போருக்கு ஆதரவாகத் தொழிலாளர்களிடையே பிரச்சாரம் செய்வதை இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்புத் தொடங்கியது. பல

சங்கங்களின் ஆதரவை அது பெற்றிருந்தது. அனேக தொழிற்சாலைகளில் போட்டித் தொழிலாளர் சங்கங்கள் நிறுவப்பட்டன. அங்கத்தினர்களைப் பொறுத்தவரை, அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசைவிடக் குறைவான பிரதிநிதித்துவ அம்சத்தை இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு பெற்றிருந்ததென்றாலும், அதன் பிரதிநிதிகளைச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் மாநாடுகளில் கலந்து கொள்ள அரசாங்கம் தேர்ந்தெடுத்தது. போருக்குப் பிறகு, சிறிதுகாலம் இவ் வமைப்பு நீடித்தது. ஆனால், ஒரு சுதந்திர அமைப்பாகச் செயல்படுவதை அது இறுதியில் நிறுத்திக் கொண்டது. இவ் வமைப்போடு இணைந்திருந்த பெரும்பாலான சங்கங்கள், 1948ஆம் ஆண்டில் இந்திய சோசலிஸ்ட் கட்சியினால் ஏற்படுத்தப்பட்ட இந்து மஸ்தூர் சபாவில் (Hindu Mazdoor-sabha) சேர்ந்தன.

அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் அதிகார பூர்வமான வெளிநோக்கு நடுநிலைமை வகித்ததென்றாலும், அதிலிருந்த பல்வேறு பிரிவினர் போரைப் பற்றி வெவ்வேறான கருத்துக்களைக் கொண்டிருந்தனர்.

போரின் விளைவுகள்: இக் காலப்பிரிவில், இந்தியாவின் பொருளாதாரம் நேச நாடுகளின் போர்ப் பொருளாதாரத்திற் கேற்ப மாற்றியமைக்கப்பட்டது. தூரக்கிழக்கு நாடுகளில் நேச நாடுகளுக்கு இந்தியா ஒரு முக்கிய பண்ட மளிப்புக் கேந்திரமாக (Supply Base) மாறியது. போரைத் தொடர்ந்து நடத்துவதற்காக இந்தியாவின் மனித சக்திகளையும் மற்ற சாதனங்களையும் பயன்படுத்துவதற்கான திட்டங்கள் செயல்படுத்தப்பட்டன. ஒவ்வொரு துறையிலும் துரித உற்பத்தி செய்வதற்குத் தேவை ஏற்பட்டது. வேலைவாய்ப்புகள் அதிகரித்தன; இதன் மூலம் நாட்டில் இதுவரை எப்போதும் நிலவி வந்த வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் ஓரளவிற்கு நீங்கியது. அதிகப்படியான பொருளாதார நடவடிக்கை பணவீக்கத்தை உருவாக்கியது; இன்றியமையாப் பொருள்கள் அனைத்தின் விலைகளும் ஏறத் தொடங்கின. ஆனால், அதற்கேற்றாற்போல் கூலிகள் உயரவில்லை. ஆகவே, உண்மைக் கூலிகள் (Real wages) படிப்படியாக இறங்கின. தொழிலாளர்களைச் சூழ்ந்த இன்னல்கள்மீது வேலையளிப்போர்களோ அல்லது அரசாங்கமோ போதிய கவனம் செலுத்தவில்லை. தொழிலாளர்கள் அமைதியிழந்து நேரடி நடவடிக்கையில் ஈடுபடப் போவதாகப் பயமுறுத்தினர். இப் பயமுறுத்தல்கள் வர ஆரம்பித்த பிறகுதான், அரசாங்கம் இவ் விஷயத்தில் தலையிட முன் வந்தது. 'பஞ்சப்படி வேண்டும்' என்ற பம்பாய் நகர நெசவுத்

தொழிலாளர்களின் கோரிக்கை பற்றிய பூசலில் ஒரு தீர்வு காண்பதற்கென ஒரு சமரச சபையை (Conciliation Board) பம்பாய் அரசாங்கம் அமர்த்தியது. இதைப்போலவே, நாடெங்கும் ரயில்வே தொழிலாளர்கள் கிளர்ச்சி செய்ததின் காரணமாக, ரயில்வே தொழிலாளர்களது பஞ்சப்படி கோரிக்கைகளைப்பற்றி விசாரித்து அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும்படியாகக் காலஞ்சென்ற பி. என். ராவ் அவர்களின் தலைமையின்கீழ் ஒரு விசாரணை மன்றத்தை அரசாங்கம் நியமித்தது.

அவசரக் கால அதிகாரங்கள் (Emergency Powers) : வாழ்க்கைச் செலவு தொடர்ந்து ஏறிவந்த நிலையில் அதைப் பற்றி வேலையளிப்போர்களும், அரசாங்கமும் அலட்சியமாக இருந்தபோது, 'பஞ்சப்படி மூலமாக உதவி தரப்பட வேண்டும்' என்ற கோரிக்கை வலுப்பெற்றது. தங்களது கோரிக்கைகள், 'நிறைவேற்றப்பட வேண்டும்' என்பதற்காகத் தொழிலாளர்கள் சில சமயங்களில் வேலைநிறுத்தங்களைச் செய்தனர்.

இச் சூழ்நிலையைச் சந்திப்பதற்காகவும், உற்பத்தியை உயர்ந்த அளவில் இருக்கச் செய்வதற்காகவும் அரசாங்கம் 81–ஏ சட்டத்தை (Rule 81–A) இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களோடு (Defence of India Rules) சேர்த்து அதன்மூலம் தனக்கு அவசர கால அதிகாரங்களை வழங்கிக் கொண்டது. இச் சட்ட விதியின் கீழ் வேலை நிறுத்தங்களும் கதவடைப்புகளும் தடை செய்யப்பட்டன; தொழில்பூசலானது அரசாங்கத்தின் விருப்பத்திற்கிணங்கச் சமரசத்திற்கோ தீர்ப்புக்கோ (Adjudication) விடப்படும் என்று சொல்லப் பட்டது. 'வகுக்கப்படக் கூடிய வேலை நிபந்தனைகளையும், விதிகளையும் தொழிலாளர்கள் அனுசரிக்க வேண்டும்' என்றும், 'அரசாங்கம் கட்டளை இடமுடியும்' என்றும் சொல்லப்பட்டன.

கூலி விலைச் சுழல் (Wage-Price Spiral) பல பூசல்கள் நீதிபதிகளின் விசாரணைக்கு அனுப்பப் பட்டன. அவர்களின் தீர்ப்புகள் அரசாங்க உத்தரவுகள் மூலம் அமலாக்கப்பட்டன. நீதிபதிகளின் தீர்ப்புகள் கூலியை அதிகப்படுத்தியும், வேலைச் சூழ்நிலைகளைச் சீர்ப்படுத்தியும் தொழிலாளருக்கு ஓரளவிற்கு உதவின. என்றாலும், தொழிலாளர்களது பொருளாதார நிலைகளை அவை மாற்றவில்லை. தங்களது வாழ்க்கைத்தரத்தைப் பெரிதும் பாதித்துவந்த போர்ச் சூழ்நிலையோடு தொழிலாளர்கள் இக் காலப் பிரிவு முழுவதும் உண்மையில் போராட வேண்டியிருந்தது. இக் காலப் பிரிவின்

தொடக்கத்தில் அடி எடுத்து வைத்த ஊதிய விலைச்சுழல் போர்க் காலம் முழுவதும் தொடர்ந்து இருந்தது.

தொழிலாளர்கள் போக்கு : வாழ்க்கைச் செலவு விரைவாக உயர்ந்து வந்ததின் விளைவாகத் தொழிலாளர்களது பொருளாதார நிலை படுமோசமாகிக் கொண்டிருந்ததனால், 'எல்லோரும் சேர்ந்து உதவிபெற முயல வேண்டும்' என்ற உணர்வைத் தொழிலாளர் களிடையே எழுப்பியது. இது, தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்திற்கு ஒருக்கத்தை அளித்தது. சங்கங்களின் எண்ணிக்கையும், அதில் சேர்ந்தவர்களின் எண்ணிக்கையும் குறிப்பிடத்தக்க அளவில் அதிகரித்தன. இரண்டு மத்திய அமைப்புகளான அகில இந்தியத் தொழிலாளர் காங்கிரசும், இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பும் பல தொழில்களில் உள்ள தொழிலாளர்களைச் சங்கங் களில் ஈடுபடுத்த ஆரம்பித்தன. ஆனால், இத்துறையில் தேசீய தொழிலாளர் சங்கம் இல்லாதிருந்ததும், மக்களது பொதுவான தேசீய மனப்போக்கும் இவைகளுக்குச் சற்றுத் தடையாக இருந்தன.

வேலையளிப்போர்களின் போக்கு : தொழிலாளர்களையும், அவர் களது அமைப்புக்களையும் பற்றிய வேலையளிப்போர்களது போக்கில் ஒரு சிறிய மாறுதல் ஏற்பட்டது. இக் காலப்பிரிவில் உற்பத்தி அதிகரித்ததனால் இலாபங்கள் அதிகரித்தன. இலாபத்தை இவ்வாறு உயர்ந்த வீதத்தில் இருக்கச் செய்ய வேண்டும் என்ற வேட்கையில், வேலையளிப்போர்கள் தொழி லாளர்களது நன்மைக்காகச் சில முக்கிய தொழிற்சாலைகளில் பொதுநல நடவடிக்கைகளைத் தொடக்கி வைத்தார்கள். ஒருசில வேலையளிப்போர்கள், தங்களது தொழிலாளர்களின் சங்கங்களை அங்கீகரித்தார்கள்.

அரசாங்கத்தின் போக்கு : இக் காலப்பிரிவில் தொழிலாளர் பற்றிய அரசாங்கப்போக்கில் ஓர் உறுதியான மாறுதல் நிகழ்ந்தது. இம் மாறுதல் நிகழுவதற்கு இரு காரணங்கள் இருந்தன. ஒன்று, போர் முயற்சிகளுக்கு உறுதுணையாக இருப் பதற்காக உற்பத்தியை அதிகப்படுத்த வேண்டும் என்ற ஆவல் அரசாங்கத்திடம் இருந்தது. இதற்குத் தொழில் அமைதி (Industrial Peace) மிகவும் தேவைப்பட்டது. இரண்டு, மாநிலங்களில் மக்கள் பாராட்டிற்குரியனவாக இருந்த அரசாங்கங்கள், கனிவான நோக்கோடு தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைக் கவனித்து வந்தன. மக்களது பாராட்டிற்குரிய இவ் வரசாங்கங்கள் 1939ஆம் ஆண்டில் பதவியைவிட்டு விலகின என்றாலும், அவைகளின் புதுக்

கொள்கையும், நோக்கும் தங்களது முத்திரைகளைப் போர்க்கால அரசாங்கங்களின்மீது இட்டுச் சென்றன.

கூட்டு ஆலோசனை : தொழிலாளர்களோடு தொடர்புள்ள பொதுப்படையான விஷயங்களைக் குறித்து, வேலையாட்களின் பிரதிநிதிகளோடும் வேலையளிப்போர்களோடும் கூட்டு ஆலோசனைகள் நடத்துவதை அரசாங்கம் முதன் முதலாக இக் காலப் பிரிவில் ஆரம்பித்தது. முதல் முத்தரப்புத் தொழிலாளர் மாநாடு (Tripartife Labour Conference) 1942–ல் நடத்தப் பெற்றது.

பொது நலத் திட்டங்கள் : போர் முயற்சிக்குத் தொழிலாளர்களது ஒத்துழைப்பைத் திரட்டுவதற்காக, அதிலும் குறிப்பாக யுத்த தளவாட உற்பத்தி நிறுவனங்களில் (Defence Establishments) உள்ள படைத்துறைச்சேரா வேலையாட்களின் (Civilian employers) ஒத்துழைப்பைத் திரட்டுவதற்காக, மத்திய அரசாங்கம் ஒருசில பொதுநலத் திட்டங்களை நடைமுறைக்குக் கொண்டுவந்து, அந் நிறுவனங்களில் பொதுநலக் கமிட்டிகளை ஏற்படுத்தியது. வேறு சில அரசாங்க நிறுவனங்களில் (Government-establishments) தொழிலாளர் நலனைக் காத்து வருவதற்காக, நல அதிகாரிகளையும் (Welfare Officers) இவ் வரசாங்கம் நியமனம் செய்தது. உணவு தானிய பற்றுக்குறை விளைவாகவும், உணவுப் பொருள் கட்டுப்பாடு அமல் செய்யப்பட்டதின் விளைவாகவும் தொழிற்சாலைகளில் பணிமனைச் சிற்றுண்டிச் சாலைகளை (Canteens) ஏற்படுத்துவது அவசியம் என்பது உணரப்பட்டது. ஆகவே, பணிமனைச் சிற்றுண்டிச்சாலை வசதிகள் ஆரம்பிக்கப்பட்டன.

நிலக்கரிச் சுரங்கங்களிலிருந்து, தொழில் நிறுவனங்களுக்கும் போக்குவரத்துச் சாதனங்களுக்கும் நிலக்கரியைச் சீராகவும் அதிகமான அளவிலும் வரச்செய்வதற்காக, அரசாங்கம் தன் கவனத்தைச் சுரங்கத் தொழிலாளர் பிரச்சனைகள்மீது திருப்பியது. அதுவரை அவர்கள் அலட்சியப் படுத்தப்பட்டு வந்தனர். உணவுத் தானியங்களைச் சலுகை விலைவீதங்களில் அளித்தலும், சுரங்கத்து அருகே குளிக்கும் வசதிகளை ஏற்படுத்தலும், தொழிலாளருக்குப் பொழுதுபோக்கு வசதிகளைச் செய்து தருதலும் இத் தொழிலாளர் நலத் திட்டங்களில் இடம் பெற்றன. இவைகளுக்குச் செலவு செய்வதற்காக ஒரு நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளர் நல நிதியும் (Coal Mines Welfare Fund) ஏற்படுத்தப்பட்டது.

தொழில் பூசல்களைத் தடுப்பதற்காகவும், தீர்த்து வைப்பதற்காகவும், தொழிலாளர் நல விஷயங்கள் குறித்து அரசாங்கத்திற்கு

அறிவுரை வழங்கவும், ஒரு தொழில் உறவுச் செயலகம் (Industrial Relations Machinrery) மத்திய அரசில் உருவாக்கப்பட்டது. இதன் அதிகாரிகள் நாடெங்கணும் நியமிக்கப்பட்டார்கள்.

தொழிலாளர் கமிஷன் சிபாரிசுகள் செயல்படுத்தப்படுதல்: *1931வது வருடத் தொழிலாளர் ராயல் கமிஷன் அறிக்கையில் சேர்க்கப்பட்டிருந்த தகவல்களைப் புதுப்பிப்பதற்காக, 1944ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளர் ஆய்வுக் கமிட்டியை* (Labour Intestigation Committee) *அரசாங்கம் நியமித்தது.*

தொழிலாளர் கமிஷனின் பல்வேறு சிபாரிசுகளைச் செயல் படுத்துவதற்கான வழிவகைகளையும் திட்டங்களையும் ஆராய்கின்ற பணி இக் காலப்பிரிவில் எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டது. இதன் விளைவாக இக் காலப்பிரிவிலும் அதற்கடுத்த காலப்பிரிவிலும் தொழிலாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன.

தொழிற்சாலை வேலையாட்களுக்குச் சம்பளத்தோடு விடுமுறைகள் தருவதற்கான சட்டம், தொழிலாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டத்தின்கீழ் பயன்பெறுவோரின் கூலிவரம்பை ரூ 200-லிருந்து ரூ. 400க்கு உயர்த்துவதற்கான சட்டம், தொழிற்சாலை வேலை நடைமுறை விதிகள் சட்டம் (Industrial Employment Standing orders Act), *நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நல நிலை அவசர சட்டம்* (Coal Mines Welfare Fund Ordinance) *வாராந்தர விடுமுறைச் சட்டம் (1942) முதலியவை, இக் காலப்பிரிவில் இயற்றப்பட்ட முக்கியமான தொழிலாளர் சட்டங்களாகும்.*

IV 1946—1956

இக் காலப்பிரிவின் தொடக்கத்தில் நாடு விடுதலை பெற்றது. *150* ஆண்டுக் காலமாக இருந்து வந்த அந்நிய ஆட்சியிலிருந்து விடுதலை பெறுவதற்குத் தேசிய தலைவர்கள் முற்றிலும் புதிய பலாத்காரமற்ற ஒரு வழியைப் பின்பற்றினார்கள். அமைதியான முறையில் விடுதலை அடையப்பெற்றதென்றாலும், 'இந்தியா பாகிஸ்தான்' என நாடு பிரிக்கப்பட்டதனால் சமூக-பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள் மிகவும் தீவிரமாகிச் சிக்கல் நிறைந்தவையாக மாறின. உணவிலும் ஒருசில கச்சாப் பொருள்களிலும் தன்நிறைவு (Self-Sufficiency) அடைவது என்பது பாதிக்கப்பட்டது; இதனால் பொருளாதார சமநிலை (Economic Equilibrium) சீர்குலைந்தது அதோடு, ஒரு மாநிலத்திலிருந்து மற்றொரு மாநிலத்திற்கு மக்கள் தொகை பெயர்ந்து சென்றதன் விளைவாக வேறு பல பெரும்

பிரச்சினைகளும் ஏற்பட்டன. இக் காலப்பிரிவின் தொடக்கத்தில் நாட்டில் காணப்பட்ட வகுப்புக் கலவரங்கள் பல அகதிகளைப் பாகிஸ்தானிலிருந்து கொண்டுவந்தன. இவர்கள் வந்ததன் காரணமாகப் பிரச்சினைகள் மேலும் தீவிரமாயின.

பண வீக்கத்தின் (Inflation) விளைவுகள்: ஏற்கனவே மோசமாகிக் கொண்டிருந்த நாட்டின் பொருளாதாரநிலை பண வீக்கத்தை அதிகப்படுத்தியது. உண்மைக் கூலிகள் (Real Wages) குறைந்தன; வாழ்க்கைத்தரம் பாதிக்கப்பட்டது. இராணுவத்திலிருந்து திரும்பி வந்தவர்களாலும், போரின்போது செய்யப்பட்ட ஆட்குறைப்பிற்குள்ளான தொழிலாளர்களாலும் நாட்டில் வேலையின்றியிருந்தவர்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்தது. கச்சாச் சணலுக்காகப் பாகிஸ்தானை நம்பியிருந்ததனால் இந்திய சணல் தொழிலில் இடர் ஏற்பட்டது. இதனால், அத் தொழிலின் இயல்பான உற்பத்தி குறைக்கப்பட வேண்டியிருந்தது. விளைவு? பல தொழிலாளர்கள் வேலையிழந்தார்கள். இவ்வித காரணங்களினால், 'தேசிய அரசாங்கத்திடமிருந்து அதிகப்படியான கூலிகளும், நல்ல வேலைச் சூழ்நிலைகளும், வசதிகளும் கிடைக்கும்' என்ற தொழிலாளர்களது நம்பிக்கைகள் உருக்குலைந்தன. சென்ற காலத்தில் பெறப்பட்டவைகளைத் தொடர்ந்து பெறுவதற்குக் கூட அவர்கள் போராட வேண்டியிருந்தது. ஆகவே, தொழில்துறையில் அமைதியை உருவாக்க முடியவில்லை. நாடு முழுவதும் வேலை நிறுத்த அலைகள் சீறி எழுந்தன. தொழில் உற்பத்திக்கும் உணவு தானிய போக்குவரத்துக்கும் இவ் வேலைநிறுத்தம் ஊறு விளைவித்தது; நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் ஒரு பயங்கர நெருக்கடி நிலை தலைதூக்கியது. வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கையும், இக் காலப் பிரிவில் மிகவும் உயர்ந்தன; இதுபோல் அவை என்றுமே உயர்ந்ததில்லை. இந்த ஒரு சூழ்நிலையைத்தான் தொழிலாளர் இயக்கம் இக் காலப்பிரிவின் தொடக்கத்தில் சந்திக்க வேண்டியிருந்தது.

தொழிலாளர் சங்கத்தினரிடையே காணப்பட்ட ஒற்றுமையின்மை இயக்கத்தின் நோக்கத்தையே பாழ்படுத்தியது. 1930ஆம் ஆண்டில் பிளவு ஏற்பட்டபோது, மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளை மீண்டும் ஒன்றுபடுத்த முயற்சிகள் எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டன. ஆனால், இக்காலப் பிரிவில் இத்தகைய முயற்சி எடுத்துக்கொள்ளப்படாததோடல்லாது, இயக்கமும் மேலும் சிதறுண்டது. இயக்கத்தில் ஏற்பட்ட பல்வேறு பிரிவுகளைப் பற்றி இங்கே ஆராய்வது நலம் பயக்கக்கூடும்.

இந்திய தேசிய தொழிலாளர் சங்க காங்கிரஸ் (Indian National Trade Union Congress)

தொடக்கம்: போருக்குப் பிறகு அதிகாரத்தை ஏற்றுக் கொண்ட காங்கிரஸ் தலைவர்கள், போரினாலும் பிரிவினையாலும் பொருளாதார நிலை நலிவுற்றுக் கிடந்த இந்தியாவில் இயல்பான சூழ்நிலைகளைத் திரும்பவும் கொண்டு வரவேண்டும் என்று விரும்பினர். அதிக உற்பத்தி, புனரமைப்புக் கொள்கை (Policy of Reconstruction) முதலியவைகளின் அவசியத்தை அவர்கள் உணர்ந்தார்கள். மிதவாதித் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள், அரசியல் சதுரங்க ஆட்டத்தில் தொழிலாளி பகடைக் காயாகப் பயன்படுத்தப் படுவதை அறிந்து, ஜனநாயகப் பற்று கொண்ட எல்லாத் தொழிலாளர் சங்கங்களையும் சுதந்திரமான போக்குடைய ஒரு தனிப்பட்ட அமைப்பின்கீழ் ஒன்றுபடுத்த வேண்டும் என விரும்பினார்கள். தனது உறுப்பினர் சங்கங்கள் அனைத்தும் அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசில் சேர்ந்து, காங்கிரஸ் கட்சியின் கொள்கைகளையும் செயல்திட்டங்களையும் மேம்படுத்த முயல வேண்டும் என்று இந்துஸ்தான் மஸ்தூர் சேவா சங்கத்தின் (Hindustan Mazdoor Sevak Sangh) மத்திய சபை 1946ஆம் ஆண்டின் நவம்பர் மாதத்தில் கேட்டுக் கொண்டது. இவ்வமைப்பு, காங்கிரசோடு ஈடுபாடுகொண்ட தொழிலாளர் தலைவர்களால் ஆரம்பிக்கப்பட்டுக் காந்தியடிகளின் கொள்கை வழிநடத்திச் செல்லப்பட்டது. அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் கொள்கைகளை மாற்றுவதற்கு, தாங்கள் எடுத்துக்கொண்ட முயற்சிகள் பலிக்காது போகவே காங்கிரஸ் கட்சியிலிருந்த தொழிலாளர் தலைவர்கள் ஒரு புதிய தொழிலாளர் சங்க அமைப்பை நிறுவுவது அவசியம் என்று கருதினார்கள்.

காங்கிரஸ் மற்றும் தொழிலாளர் சங்க முன்னணித் தொழிலாளர்களின் மாநாடு ஒன்று வல்லபாய் பட்டேல் அவர்களின் தலைமையின்கீழ் 1947ஆம் ஆண்டு மே மாதம் 3ஆம் தேதி புது டில்லியில் கூடியது. வல்லபாய் பட்டேல் அவர்கள் அப்போது இந்துஸ்தான் மஸ்தூர் சேவா சங்க மத்திய சபையின் தலைவராக இருந்தார். இம் மாநாட்டில் எல்லாத் தொழில்களையும், பணித் துறைகளையும் சேர்ந்த பிரதிநிதிகளும் கலந்து கொண்டனர். பல மாநிலக் காங்கிரஸ் கமிட்டிகள்கூடத் தங்களது பிரதிநிதிகளை அனுப்பி வைத்திருந்தன. தொழிலாளர் வகுப்பின் மீது அக்கறை கொண்டு அதன் நலங்களைப் பாதுகாக்கவும், மேம்படுத்தவும் கூட்டு நடவடிக்கையில் ஈடுபடக் கூடிய ஒரு மத்திய அமைப்பை ஏற்படுத்துவதன் அவசியத்தைச் சுட்டிக்காட்டி இம் மாநாட்டில்

ஒரு தீர்மானம் நிறைவேற்றப்பட்டது. இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் தோன்றிய விதம் இதுவே.

குறிக்கோள்கள் : இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்க காங்கிரசின் அமைப்பு விதியின்படி அதன் குறிக்கோள்கள் பின் வருவன :

1. தனிப்பட்ட அங்கத்தினர்களின் எல்லாவித முன்னேற்றத்திற்குமுள்ள தடைகள் நீங்கப்பெற்ற ஒரு சமூக முறையை ஏற்படுத்துதல்.
2. எல்லா வகையான தொழிலாளர்களுக்கும் பயன்படக்கூடிய ஓர் அமைப்பை நிறுவுதல்.
3. தொழிலாளர்களது வேலை, வாழ்க்கை ஆகியவையின் நிலவரங்களும், தொழில் சமூகம் இவற்றில் தொழிலாளர்களின் அந்தஸ்தும் துரிதமாக முன்னேறுவதற்கு முயலுதல்.
4. வேலை செய்வதை நிறுத்தாது, பேச்சு வார்த்தைகள் சமரசம் முதலிய முறைகளில் குறைபாடுகளைக் களைய முயலுதல்; இம் முறைகள் தோல்வியுறுமானால் தீர்ப்பு, நீதி விசாரணை போன்ற முறைகளை நாடுதல்.
5. தொழில் மீதும் சமுதாயத்தின்மீதும் தொழிலாளர் கொண்டிருக்கும் பொறுப்பை வளர்த்தல்.
6. தொழிலாளர்களது திறமை, கட்டுப்பாடு இவற்றின் தரத்தை உயர்த்துதல்.

இக் குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுகின்ற முறைகள் அமைதியானவையாகவும் உண்மையோடு ஒத்துப் போகின்றவையாகவு மிருக்க வேண்டும். அகமதாபாத் நெசவுத் தொழிலாளர் சங்கமானது (Ahmedabad Textile Labour Association) இந்தியத்தேசிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசுக்குச் சக்தி வாய்ந்த அங்கத்தினர்களை அளித்தது. தொழிலாளர் சேவையில் நீண்டகால அனுபவத்தைப் பெற்றவர்கள் அவர்கள். தொழிற் பூசல்களைப் பொறுத்தவரை அரசாங்கத்தின் சமரசத் திட்டத்தையும், நடுவர் தீர்ப்பையும் நம்பியிருத்தல் வேண்டும் என்ற காள்கையை இந்தத் தொழிலாளர்கள் கொண்டிருந்தனர்.

இணைக்கப்பட்ட சங்கங்களின் பொறுப்புகள் : இந்தியத் தேசிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசோடு இணைந்துள்ள சங்கங்கள் தங்களது அங்கத்தினர்களைப் பற்றிய தகவல்களைச் சேகரித்து அவற்றை மத்திய அமைப்பிற்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

பேச்சு வார்த்தைகள் மூலமாகத் தீர்த்து வைக்கப்பட முடியாத தொழிற் பூசலை இச் சங்கங்கள் நடுவர் தீர்ப்பிற்கு விடவேண்டும். சமரசம், நடுவர் நீதி மன்றம், தீர்ப்பு (adjudication) போன்ற எல்லா முறைகளும் பயனளிக்காது போன பிறகு அங்கத்தினர் களின் பெரும்பாலானோர் பொதுக் குழுவில் (General meeting) விரும்பினாலொழிய, வேலைநிறுத்தத்திற்கோ அல்லது சத்தியாக் கிரகத்திற்கோ இச்சங்கங்கள் அனுமதி அல்லது ஆதரவு அளிக்கக் கூடாது. இணைக்கப்பட்ட சங்கம் ஒவ்வொன்றும் தம் அங்கத் தினர் பட்டியலில் காணப்படும் ஒவ்வொரு நபருக்கும் ஓர் அணா வீதத்தில் காங்கிரசுக்கு வருடாந்தர சந்தா செலுத்தி வரவேண் டும். இத் தொகை பத்து ரூபாய்க்குக் குறைவாக இருக்கக் கூடாது. 'காங்கிரசோடு இணைந்திருக்க வேண்டும்' என்று விழை கின்ற சங்கங்கள் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்து கொண்டவையாக இருக்கவேண்டும்; அதோடு இணைப்புச் செய்வதற்கு முன்னால், மூன்று மாதங்களுக்காவது அவை செயல் பட்டு வந்தவையாக இருக்கவேண்டும்.

தொழில்வாரிக் கூட்டிணைப்புக்கள் (Industrial Federations) : ஒரு வட்டாரப் பகுதியிலுள்ள ஒரு தொழில், வாணிபம் அல்லது வர்த்தகத்தைச் சேர்ந்த ஒரே ஒரு சங்கத்தை மட்டுமே இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் தன்னோடு இணைத்துக் கொள்ள முடியும் என்பதாக அதன் அமைப்பு விதி சொல்லுகிறது. கைவினைத் தொழில் அல்லது நிறுவன வாரி சங்கங்களை விடத் தொழில் வாரி சங்கத்திற்கே இந்தக் காங்கிரஸ் சலுகை காட்டு கிறது. இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசினால் அங்கீ கரிக்கப்பட்ட தகுந்த தேசீய தொழில் வாரி கூட்டிணைப்புக்கள் இருக்குமானால், அவைகளில் சேருவதற்குக் காங்கிரசோடு இணைக் கப்பட்ட சங்கங்களுக்குச் சட்டப்படி உரிமை உண்டு. இவ்வமைப் பானது தனது சட்டதிட்டங்களுக்கேற்ப இவ்வகையான தொழில்வாரி கூட்டிணைப்புக்கள் நெசவு, போக்குவரத்துச் சாதனம், சர்க்கரை, தோட்டப் பயிர், துறைமுகம், சணல், சுரங்கம் முதலிய தொழில்களில் ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன.

உறுப்பினர்கள் : இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் துவக்கப்பட்டபோது, 200 சங்கங்களிலிருந்து எடுக்கப் பட்ட 5,75,000 தொழிலாளர்கள் அதன் உறுப்பினர்களாக இருந்த னர். 1918ஆம் ஆண்டில் தொடக்கப்பெற்ற அகமதாபாத் நெசவுத் தொழிலாளர் சங்கம் இதுவரை எந்த ஒரு அகில இந்திய அமைப் போடும் சேராதிருந்து, தற்போது தேசீயத் தொழிலாளர் சங்க காங்கிரசின் தன் 55,000 அங்கத்தினர்களோடு சேர்ந்தது.

காங்கிரசில் அங்கத்தினர்களில் ஒரு முக்கிய பகுதியாக இதன் அங்கத்தினர்கள் திகழ்ந்தனர். காங்கிரசின் மற்ற அங்கத்தினர்கள், வங்காள சணல் தொழில், பம்பாயின் நெசவுத் தொழில், அஸ்ஸாம் தோட்டத் தொழில் முதலியவைகளைச் சேர்ந்த சங்கங்களின் வாயிலாக வந்து சேர்ந்தனர். மற்ற தொழில்களிலுள்ள சங்கங்கள் குறைவான அங்கத்தினர்களையே காங்கிரசுக்கு அளித்தன.

தற்போது, இந்திய தேசீய தொழிலாளர் சங்க காங்கிரஸ் இந்தியாவின் தொழிலாளர் சங்கங்களது மாபெரும் கூட்டிணைப்பாக இருக்கிறது. அதன் கணக்குப்படி, 1958ஆம் ஆண்டு ஜனவரி மாதம் முதல் தேதி அதில் இடம் பெற்ற சங்கங்களின் எண்ணிக்கை 1,202; உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை 14,11,437. ஆனல், இணைப்புச் சங்கங்களின் எண்ணிக்கையைச் சரிபார்த்த அரசாங்கத்தின் கணக்குப்படி பார்த்தால், 1957ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 31ஆம் தேதி முடிய இக் காங்கிரசில் 672 சங்கங்களும், 9,34,385 உறுப்பினர்களும் இருந்தார்களென்று அறிகிறோம்.

இந்தியத் தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ், 1957ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதமும், 1958ஆம் ஆண்டு ஜனவரி மாதமும் மதுரையில் தனது வருடாந்தரக் கூட்டத்தை நடத்தி, அதில் தனது 1957ஆம் ஆண்டின் வளர்ச்சியைப் பற்றி ஆலோசனை நடத்திற்று. பதினைந்தாவது இந்தியத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் எடுக்கப்பட்ட முடிவுகளுக்கேற்பச் சிமெண்ட், இரசாயனப் பொருள்கள், பொறி இயல், தோட்டப்பயிர், எஃகு முதலிய தொழில்களிலும், வேறு பல முக்கிய தொழில்களிலும் ஊதிய போர்டுகள் (Wage Board) ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும் என்று காங்கிரஸ் தீர்மானங்களை நிறைவேற்றியது. அதோடு, காலவரையின்றிப் பல நிறுவனங்கள் மூடப்பட்டிருக்கின்ற பஞ்சாலைகளைப் பற்றியும், சணல் தொழிற்சாலைகளைப் பற்றியும் விசாரணை நடத்துமாறு அரசாங்கத்தைக் காங்கிரஸ் கேட்டுக் கொண்டது.

இந்து மஸ்தூர் சபா (Hindu Mazdoor Sabha)

பிறப்பும், வளர்ச்சியும்: 1947ஆம் ஆண்டு மே மாதம் இந்திய தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் அமைக்கப்பட்டபோது, காங்கிரசின் கொள்கைகளை வெளிப்படையாகவும் முழுமனத்தோடும் பின்பற்றுகின்ற ஓர் அமைப்பினல், தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை ஏற்படாது என்று சோஷலிஸ்ட் தலைவர்கள் கருதினர்கள். 1948ஆம் ஆண்டின் தொடக்கத்தில் தேசீய காங்கிரசிலிருந்து

சோஷலிஸ்டுகள் பிரிந்தனர். 1948ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 22ஆம் தேதி நாசிக்கில் (Nasik) நடத்தப்பெற்ற கூட்டமொன்றில், இணைக்கப்பட்ட சங்கங்களை வழிநடத்திச் செல்லவும் அவைகளின் நடவடிக்கைகளை ஒன்றோடொன்று இணைக்கவும், தொழிலாளர்களது நலன்களையும் உரிமைகளையும் பாதுகாத்து மேம்படுத்துவதற்கும், ஒரு புதிய அகில இந்திய தொழிலாளர் அமைப்பை நிறுவுவதென்று சோஷலிஸ்ட் கட்சியின் தொழிலாளர் சங்க உறுப்பினர்கள் முடிவு எடுத்தார்கள். பல்வேறு தொழில்களில் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களைத் தொடக்கப்படவிருக்கும் புதிய அமைப்போடு இணைக்கின்ற பணியைச் செய்வதற்கென்று ஒரு தற்காலிகக் கமிட்டியும் அக் கூட்டத்தில் நியமனம் செய்யப்பட்டது. புதிய அமைப்பிற்கு இந்திய தொழிலாளர் காங்கிரஸ் (Indian Labour Congress) என்ற பெயர் வழங்கப் பட்டது.

இதற்கிடையில், சோஷலிஸ்ட் தலைவர்கள் மற்ற தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களின் ஆலோசனையுடன் அரசியல் தொடர்பற்ற ஓர் அமைப்பை ஏற்படுத்துவதற்கு முயன்று வந்தனர். இந்து மஸ்தூர் பஞ்சாயத், இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு ஆகியவற்றின் பல்வேறு தலைவர்களும், அகில இந்தியத் தொழிலாளர் காங்கிரசின் செல்வாக்கு மிக்க பகுதியினரும், எந்தவித மத்திய அமைப்போடும் இதுவரை சேராதிருந்த தொழிலாளர் சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளும் 1948ஆம் ஆண்டு, டிசம்பர் மாதம் 24ஆம் தேதி கல்கத்தாவில் கூடினர். 'இந்து மஸ்தூர் சபா' என்ற ஒரு புதிய அமைப்பை ஏற்படுத்துவதென அம் மாநாட்டில் தீர்மானிக்கப்பட்டது.

இந்து மஸ்தூர் சபாவில் மற்ற பகுதியினர் பங்கெடுத்துக் கொண்டார்கள் என்றாலும், உண்மையில் அது பிரஜா சோஷலிஸ்டுகளின் ஒரு கருவியே யாகும். அக் கட்சியின் கொள்கையையும் இலட்சியங்களையுமே அது கொண்டிருந்தது.

குறிக்கோள்கள் : மன, உடல் ஆளுமையின் முழு வளர்ச்சிக்கான வாய்ப்பைத் தொழிலாளிக்குத் தரக்கூடிய சமதர்ம ஆட்சியை நடைமுறைக்குக் கொண்டுவர வேண்டும் என்பதே இந்து மஸ்தூர் சபாவின் கொள்கை விளக்க அறிக்கையின்படி, அதன் முக்கிய குறிக்கோளாகும். இவ்வமைப்பின் வேறு குறிக்கோள்கள் பின் வருவன:

1. தொழிலாளர் மக்க ளனைவருக்கும் வாழ்க்கை ஊதியம் (Living wage).
2. ஒவ்வொரு குடிமகனுக்கும் வேலை உத்தரவாதம்.

3. எல்லா சமூக பாதுகாப்புத் திட்டங்களையும் விரிவான மருத்துவ உதவி திட்டத்தையும் அமல்படுத்துதல்.

4. வேலை நேரங்களை நியாயமாக நிர்ணயிப்பதன் வாயிலாகப் போதிய ஓய்வைத் தருதல். சம்பளத்தோடு விடுமுறை அளித்தல்.

5. போதிய, தகுந்த குடியிருப்பு வசதிகள்.

6. இலவசக் கட்டாயப் படிப்பையும், தொழிற் பயிற்சிக்கான வசதிகளையும் ஏற்படுத்துதல்.

7. கூட்டுபேர உரிமைக்கு மெய்யான அங்கீகாரம்.

தொழிலாளர் பற்றிய அரசாங்கக் கொள்கையின்மீது இந்து மஸ்தூர் சபா குற்றங் காண்கிறது; செல்வந்தர்களுக்கு ஆதரவளிப்பதாக அது இருக்கிறது என்பது சபாவின் கருத்து. இந்தியத் தேசிய தொழிலாளர் சங்க காங்கிரஸ் என்பது காங்கிரஸ் கட்சியின் தொழிலாளர் கிளையேயன்றி வேறொன்றுமில்லை என்றும், ஆகவே, அது தொழிலாளர் வகுப்பின் உண்மையான கருத்தைப் பிரதிபலிக்கவில்லை என்றும் அவர்கள் சொல்கின்றார்கள்.

தொழிலாளர்களுக்குக் குடியிருப்புவசதிகளைச் செய்து தருவதற்கான ஒரு விரிவான திட்டத்தை அரசாங்கம் கொண்டு வரவேண்டும் என்பதற்காக, இந்து மஸ்தூர் சபா போராடியது. தொழிற் பூசல்களைத் தீர்த்து வைக்கும் முறையில் அரசாங்கம் பாரபட்சமாக நடந்து கொள்வதாகக் கூறப்படுவதைச் சுட்டிக்காட்டி அரசாங்கத்தைச் சபா அடிக்கடி கண்டித்து வந்தது. வேலையளிப்போர் வேலையாள் பூசல்களில் மாநில அரசாங்கமோ அல்லது மத்திய அரசாங்கமோ மிதமாகத் தலையிட வேண்டும் என்பதற்கான சட்டம் கொண்டு வரப்படவேண்டும் என்று சபா எடுத்துக் கூறியது. வேலையின்றி யிருக்கும் தொழிலாளர்கள்மீது இவ்வமைப்பு அக்கறை செலுத்தி அவர்களுக்குப் போதிய உதவியளிக்குமாறு அரசாங்கத்தை வற்புறுத்தியது. 1957ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் பெங்களூரில் நடந்த தனது வருடாந்தரக் கூட்டத்தில் தொழிலாளர் கல்வி பற்றிய ஒரு கருத்தரங்கிற்கு (Seminar) இந்து மஸ்தூர் சபா ஏற்பாடு செய்தது.

உறுப்பினர்கள் : இந்து மஸ்தூர் சபா தொடக்கப்பட்டபோது, அதில் 427 சங்கங்களும், 6,06,472 அங்கத்தினர்களும் இருந்தனர். இந்த அங்கத்தினர்களில் பெரும்பாலோர் போக்கு

வரத்துச் சாதனத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் மூலமாகவும், தபால் தந்தி ஊழியர்கள் சங்கங்கள் மூலமாகவும் கிடைக்கப்பட்ட வராவர். பிறகு, இந்து மஸ்தூர் சபா பீகார் மாநிலத்திலும் பம்பாய் அகமதாபாத் நெசவுத் தொழிலாளர்களிடையேயும் தனது செல்வாக்கைப் பெருக்கிக் கொண்டது. பீகார் மாநிலத்தில் இவ்வமைப்பிற்குப் போட்டியாகத் தற்போது இந்திய தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் இருந்து வருகிறது. சபாவில் இப்போது 335 சங்கங்களும் 5 லட்சம் அங்கத்தினர்களும் இருக்கின்றனர். ஆனல், சரியான கணக்குப்படி பார்த்தால் 1957ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 31ஆம் தேதி முடிய சபாவில் 138 சங்கங்களும் 2,33,990 உறுப்பினர்களும் இருந்தனர்.

தொழிலாளர் சங்க ஒற்றுமைக்கு முயற்சிகள் : இந்து மஸ்தூர் சபாவின் கொள்கைகளுக்கும் இந்தியத் தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் கொள்கைகளுக்குமிடையே பெரும் வேற்றுமை ஏதும் இல்லாத காரணத்தால் அவை இரண்டையும் ஒன்ருக இணைப்பதற்குச் சபா முயற்சி செய்தது. ஆனல், அம் முயற்சியில் அது போதிய வெற்றி பெறவில்லை. தொழிலாளர் சங்கங்களிடையே ஒற்றுமை ஏற்படுத்துவதற்காக ஒரு சில கொள்கைகளைப் பின்பற்றுவதென்று 1956ஆம் ஆண்டு ஜுன் மாதம் பம்பாயில் நடந்த சபாவின் செயற் குழுக் கூட்டத்தில் தீர்மானிக்கப் பட்டது. அக் கொள்கைகள் பின் வருவன :

1. ஒன்றிய மத்திய அமைப்பின் நடவடிக்கைகளையும், இணைக்கப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கங்களின் நடவடிக்கைகளையும் வழிநடத்திச் செல்வதிலும், இவ் வமைப்புக்களின் உள் விவகாரங்களிலும், ஜனநாயகத் தத்துவங்களையும் முறைகளையும் முழுமையாக ஏற்று அவைகளை வழுவாது பின்பற்றுதல்.

2. அரசாங்கம் அல்லது அரசியல் தலைவர்களின் தலையீட்டிலிருந்து முழு விடுதலை பெறுதல்.

3. தொழிலாளர்கள் எந்தெந்தச் சங்கங்களில் சேர விரும்புகின்ருர்கள் என்பதை இரகசிய ஓட்டெடுப்பு மூலம் அறிந்து அவைகளில் சேருவதற்கான உரிமையை அவர்களுக்களிப்பதன் மூலம் ஒரே துறையிலுள்ள பல்வேறு சங்கங்களிடையே நிலவுகின்ற பகைமை உணர்ச்சிகளுக்கு ஒரு முடிவு கட்டுதல்.

ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (United Trade Union Congress)

தொடக்கம் : 1948ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் நடந்த மாநாட்டிற்குச் சோஷலிஸ்டுகளால் அமைக்கப்பட்டிருந்த சில தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களுக்கு இந்து மஸ்தூர் சபாவின் நோக்கங்களும் குறிக்கோள்களும் பிடிக்கவில்லை. ஆகவே, இவர்கள் 1948ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் 27ஆம் தேதி கல்கத்தாவில் மறுபடியும் கூடி, ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் கமிட்டியை (United Trade Union Committee) நிறுவுமாறு பல்வேறு தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களைக் கேட்டுக்கொள்வதென்று முடிவு செய்தனர். பல்வேறு தலைவர்கள் கலந்துகொள்கின்ற ஒரு கூட்டத்திற்கு ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் கமிட்டி ஏற்பாடு செய்தது. 1949ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் 30ஆம் தேதி கல்கத்தாவில் நடத்தப் பெற்ற ஒரு மாநாட்டில், 'ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்' என்ற ஒரு புதிய அமைப்பு ஏற்படுத்தப் பட்டது.

குறிக்கோள்கள் : குறுகிய அரசியல் நோக்கங்களைக் களைந்து, தொழிலாளர் சங்க ஒற்றுமையை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கைகளை நெறிப்படுத்தி ஒரு மத்திய தொழிலாளர் சங்க அமைப்பை நிறுவுவதே இவ்வமைப்பின் முக்கிய குறிக்கோளாகும்.

கூடுமான அளவிற்கு நாட்டிலுள்ள அரசியல் கட்சிகளின் தொடர்பற்ற ஓர் உண்மையான தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்பதே ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்க காங்கிரசின் புற நோக்கமாகும். உண்மையில், இவ்வமைப்பின் தலைவர்கள் இடசாரி வகுப்புக்களின் அங்கத்தினர்களாவர். பல பிரச்சினைகளைப் பற்றிய இவர்களது கொள்கைகள் அகில இந்திய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் கொள்கைகளை ஒத்தவையே. இவ்வமைப்புக் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியைச் சார்ந்தது அல்ல; என்றாலும், அரசியலைப் பொறுத்தவரை அது சற்றேறக் குறைய இடசாரிக் கொள்கைகளையே கொண்டிருக்கிறது; அதோடு கம்யூனிஸ்டுகளோடு ஒத்துழைப்பிற்கும் அது தயாராக இருக்கிறது.

தொழிலாளர்களைப் பற்றிய அரசாங்கத்தின் கொள்கையை ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் தலைவர்கள் வன்மையாகக் கண்டிக்கின்றனர். தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்க வேலையளிப்போர்களைக் கட்டாயப்படுத்துவதற்கும், பேச்சுவார்த்தைகள் மூலமாக அடையப் பெற்ற உடன்படிக்கை

களை ஏற்றுக்கொள்ள வேலையளிப்போர்களைச் சம்மதிக்க வைப்பதற்கும் அரசாங்கம் தலையிடுவதை இவர்கள் ஆதரிக்கின்றனர். ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்க காங்கிரஸ் தனது மூன்ருவது வருடாந்திரக் கூட்டத்தை 1958ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் நடத்தியது. கோரக்கைப் பட்டியல் ஒன்றைத் தயாரித்து, 'அக் கோரிக்கைகளை அடையத் தொழிலாளர் வகுப்புப் போராட வேண்டும்' என்று இக் காங்கிரஸ் கேட்டுக் கொண்டது. ஒரு சக்தி வாய்ந்த ஊதியக் கமிஷன் நியமிக்கப்பட வேண்டும். எல்லா வகைத் தொழிலாளர்களுக்கும் வாழ்க்கை ஊதியம் நியமிக்கப்பட வேண்டும்; சேம நிதித் திட்டம் பரவலாக்கப்பட்டு அதன் வீதங்கள் அதிகரிக்கப்பட வேண்டும்; இரகசிய ஓட்டெடுப்புகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்கப்பட வேண்டும்; வேலை நிறுத்தத்திற்கும் கூட்டு பேரத்திற்கும் நிபந்தனைகளற்ற உரிமை வேண்டும்; மாற்று வேலைகளுக்கு ஏற்பாடு செய்யாது ஆட்குறைப்புச் செய்தல் கூடாது என்பன போன்றவை அக் குறிக்கோள்களில் முக்கியமானவையாகும். இவ்வமைப்பில் 1957ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 31ஆம் தேதி முடிய, 567 சங்கங்களும், 5,74,539 உறுப்பினர்களும் இருந்தனர். 1656—57-க்குச் சரிபார்க்கப்பட்ட கணக்குக் கிடைக்கவில்லை. அரசாங்கக் கணக்குப்படி, 1956ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 31ஆம் தேதி முடிய இவ்வமைப்பில் 237 சங்கங்களும், 1,59,109 உறுப்பினர்களும் இருந்தனர்.

பத்திரிக்கையாளர்களிடையே தொழிலாளர் சங்கம்: மற்ற துறைகளில் தொழிலாளர் சங்கம் முன்பே ஆரம்பிக்கப்பட்டுவிட்டது. ஆனல் பத்திரிக்கையாளர் (Journalists) களிடையே அண்மையில் தான் தொழிலாளர் சங்கம் ஏற்படுத்தப்பட்டது. 1954ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதத்திற்குப் பிறகே இவர்கள் தொழிற் பூசல்கள் சட்டத்தின் கீழ் கொண்டு வரப்பட்டார்கள் என்பதனல், இவர்களது வேலை நிலவரங்களின் தனித் தன்மை பற்றி நாம் கூர்ந்து ஆராய்வது அவசியமாகிறது.

சென்ற காலத்தில் பத்திரிகையாளர்கள், தங்களது உத்தியோக சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சினைகளையும் மற்ற பிரச்சினைகளையும் ஆராய்வதற்கென்று தங்களுக்குள்ளே சங்கங்களை அமைத்துக் கொண்டிருந்தார்கள். ஆனல், இவை அரசாங்கத்தின் எதேச்சாதிகார நடவடிக்கைகளுக்கெதிராகக் கிளர்ச்சி செய்கின்றவையாக மட்டுமே இருந்து வந்தன. இவ்வமைப்புக்களில் வேலையளிப்போர்களும் வேலையாட்களும் பங்கெடுத்து வந்தனர். பத்திரிக்கையின் தொழில் அம்சம் (Industrial aspect of the press

கொஞ்சம் கொஞ்சமாக அங்கீகரிக்கப்பட்டபோது, வேலையளிப்போர்கள் தங்களுக்குள்ளே இந்திய, கிழக்கிந்திய செய்தித்தாள் கழகம் (Indian and Eastern Newspaper Society) போன்ற தனிப்பட்ட அமைப்புக்களை ஏற்படுத்திக் கொண்டார்கள். ஆனால், அதே நேரத்தில் பத்திரிக்கையாளர் சங்கங்களிலும் தொடர்ந்து உறுப்பினர்களாக இருந்து வந்தனர்.

தொழிலில் பெரும் தொழில் முதலாளிகள் அடி எடுத்து வைத்து, தனது அரசியல் மற்றும் பொருளாதார நலன்களுக்காகச் செய்தித்தாள்களைப் பயன்படுத்துவதற்கு அது வெற்றிகரமாக முயன்று வந்ததைக் கண்ணுற்ற பத்திரிக்கை எழுத்தாளர்கள், தங்களுக்கு எதிராக உருவாகி வரும் புதிய புதிய சக்திகளை எதிர்த்துப் போராடப் புதிய கருவிகள் தேவை என்று உணர்ந்தனர். மற்ற தொழில்களிலுள்ள வேலையாட்களும், செய்தித்தாள் தொழிலிலுள்ள ஏனைய தொழிலாளர்களும், வேறு நாடுகளிலுள்ள பத்திரிக்கையாளர்களும் எவ்வாறு இச்சக்திகளை எதிர்த்துப் போரிடுகின்றனர் என்பதை இவர்கள் உற்று நோக்கினர். இவ்வாறாக, இந்திய பத்திரிக்கை எழுத்தாளர்கள் தங்களது பொருளாதார உத்தியோக நலன்களைப் பாதுகாக்கக் கூடிய ஒரு கருவியாகத் தொழிலாளர் சங்கத்தைக் கருத ஆரம்பித்தனர்.

பத்திரிக்கை எழுத்தாளர்களுக்கென ஓரமைப்பு ஏற்படுத்தப்படக் கூடும் என்பதற்கான முதல் அறிகுறி, 1942ஆம் ஆண்டு லக்னோவில் ஐக்கிய மாநிலப் பத்திரிக்கையாளர் மாநாடு (United Provinces Press Conference) நடத்தப்பட்டதாகும். 'தொழிலாளர் சங்க பாணியில் பத்திரிக்கையாளர்களுக்கு அமைப்புக்கள் நிறுவப்பட வேண்டும்' என்று பம்பாய் பத்திரிக்கையாளர் சங்கத்தின் கமிட்டி அறிக்கை வெளியிட்டது. 'பல்வேறு பிராந்தியங்களில் சங்கங்களை அமைத்து, இறுதியில் அவைகளை ஓர் அகில இந்திய அமைப்போடு இணைக்க வேண்டும்' என்றும் அது யோசனை கூறியது. அந்தப் பம்பாய்ச் சங்கம் உண்மையாகவே, 1947-ல் ஒரு தொழிலாளர் சங்கமாக மாறியது. பத்திரிக்கையாளர்களுக்குத் தொழிலாளர் சங்கம் அமைக்கப்பட வேண்டும் என்ற அறைகூவலுக்கு நாட்டின் பல பாகங்களிலிருந்தும் ஆதரவு கிடைத்தது.

எனினும், இந்த அறை கூவலுக்குச் சில பத்திரிக்கையாளர்கள் எதிர்ப்புத் தெரிவித்தார்கள். பத்திரிக்கை எழுத்தாளர்கள் தொழிற்சாலை வேலையாட்களைப் போன்றோ அல்லது கூலிக்காரர்களைப் போன்றோ நடந்துகொள்ளக் கூடாதென்றும், பத்திரிக்கைத் தொழில் வாழ்க்கையின் ஒரு தத்துவம் என்றும் அவர்கள்

கருத்துத் தெரிவித்தார்கள். இந்த எதிர்ப்புவாதிகளில் சிலர் செல்வந்தர்களாவர். இவ்வுண்மையினுல், அவர்களின் எதிர்ப்பின் பொய்மை வெளிக்கொணரப் பட்டது. என்ருலும், இவ்வெதிர்ப் புக்குச் சில விளைவுகளும் இருந்தன.

இந்தியா முழுவதிலு முள்ள பத்திரிக்கை எழுத்தாளரது தொழிலாளர் சங்கங்களும், வேறு அமைப்புக்களும் ஒன்ருேடு ஒன்று ஒத்துழைத்து 1950ஆம் ஆண்டில் இந்திய பத்திரிக்கை எழுத்தாளர் கூட்டிணைப்பைத் (Indian Federation of Working Journalists) தோற்றுவித்தன. இவ்வமைப்பின் வலிவு மிகவும் துரிதமாக வளர்ந்திருக்கிறது. இதனேடு இணைக்கப்பட்ட சங்கங்கள் சற்றேறக்குறைய ஒவ்வொரு இந்திய மாநிலத்திலும் இருக் கின்றன. எல்லா அரசியல் கட்சிகளையும் சேர்ந்த பத்திரிக்கை யாளர்கள் இக்கூட்டிணைப்பில் இருக்கின்றனர். ஆனுல், அரசியல் சார்பற்ற முறையில் இது செயல்பட்டு வருகிறது. இந்தியாவி லுள்ள பொதுத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் அரசியல் கொள்கை காரணமாகப் பிளவு பட்டிருப்பதனுல், எந்த ஒரு மத்திய தொழிலாளர் சங்க அமைப்போடும் தொடர்பு வைத்துக் கொள் வதை இப் பத்திரிக்கையாளர் கூட்டிணைப்பு விரும்பவில்லை: ஆனுல், அதே நேரத்தில், பொது நலன்களைப் பற்றிய விவகாரங்களில் இவ் வமைப்புகளோடு இது ஒத்துழைக்கிறது; அவைகளின் உதவியையும் நாடுகிறது.

அச்சுத் தொழிலாளர்கள் (Press Workers) தங்களுக்கெனச் சங்கங்களை ஏற்படுத்திய பிறகே, பத்திரிக்கையாளர்கள் தங்களது சங்கங்களை அமைக்கத் துவங்கினுர்கள் என்ருலும், பத்திரிக்கை யாளர்கள் அச்சுத் தொழிலாளர்களை ஒருவிதத்தில் மிஞ்சி விட்டார்கள் என்று நாம் சொல்லலாம். பிராந்தியங்களிலும் தனிப்பட்ட நிறுவனங்களிலும் அச்சுத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் நிறைய இருக்கின்றன என்ருலும், இவர்களுக்கென்று ஓர் அகில இந்திய அமைப்போ, அல்லது மாநில அமைப்போ இல்லை என்று கூறலாம். இதற்குக் காரணம் அச்சுத் தொழிலாளர் அமைப்புக் களிடையே காணப்படும் பகைமை உணர்ச்சியே யாகும். இப் பகைமை உணர்ச்சி ஏற்படுவதற்கு இவ்வமைப்புக்களின் அரசியல் கொள்கையோ அல்லது அவைகளின் தலைவர்களோ காரணமாவர். 'பிராந்திய வாரியாகக் கைவினைத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அமைக் கப்பட்டதைப் போன்று பத்திரிக்கையாளர் சங்கங்களை நிறுவ வேண்டும்' என்ற திடமான நோக்குடைய இந்திய பத்திரிக்கை எழுத்தாளர் கூட்டிணைப்பு, தொழிலிலுள்ள வேறு தொழிலாளர் களது அமைப்புக்களோடு ஒத்துழைக்க என்றுமே தயாராக

இருந்து வந்திருக்கிறது. மற்ற தொழில்களிலிருப்பதைப்போன்று, செய்தித்தாள் தொழிலின்கண் உள்ள ஊழியர்களின் இலட்சியம் முன்னேற வேண்டுமென்றால் பிரிட்டிஷ் அச்சுத் தொழில்கள் கூட்டிணைப்பைப் (British Printing and Kindred Trades Federation) போன்றதோர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட வேண்டியது அவசியமாகும். தொழிலின் வெவ்வேறு துறைகளி லுள்ள பல்வேறு சங்கங்கள் இவ்வமைப்புடன் இணைக்கப்பட வேண்டும். இப்படிப்பட்ட ஓர் அமைப்பின் மூலமாகத்தான் தொழில் நிருவாகத்தில் பங்கு கொள்கின்ற ஒரு நல்ல வாய்ப்பைத் தொழிலாளர்கள் பெறமுடியும்.

தனது நான்காண்டு கால வாழ்வில் இந்திய பத்திரிக்கை எழுத்தாளர் கூட்டிணைப்பு வேலையளிப்போர்களின் எதிர்ப்பைச் சந்திக்க வேண்டியிருந்தது. அதில் சேர்ந்திருந்த வேலையாட்கள் பலியாக்கப்பட்டார்கள். இதற்கு நிவாரணம் தேடுவதற்காகப் பத்திரிக்கையாளர்கள் தொழிலாளர் சங்கப் பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்காக அரசாங்கத்தால் ஏற்படுத்தப்பட்டிருந்த முறையை நாடியபோது, அம்முறையின் நன்மைகள் தங்களுக்குக் கிடைக்காது என்பதை உணர்ந்தார்கள். ஏனெனில், குறைபாடுகளை நீக்கு வதற்காகக் தொழிலாளர் சங்கம் என்ற வகையில் கூட்டாகக் கிளர்ச்சி செய்கின்ற உரிமையை அவர்களுக் களித்த சட்டம், அரசாங்கம் ஏற்படுத்தி வைத்தமுறையை இவ்வகையான பூசல் களைத் தீர்ப்பதற்குப் பத்திரிக்கையாளர்கள் அணுகக் கூடாது என்று சொல்லிவிட்டது. இதற்குக் காரணம், சட்டப்படி பத்திரிக் கையாளர்கள் கூலிக்காரர்களோ அல்லது கணக்கர்களோ அல்ல; மாறாகக் கண்காணிப்பு செய்கின்ற அல்லது அறிவாற்றல் நிரம்பிய தொழிலாளர்கள் ஆவர். ‘இந்த அர்த்தமற்றநிலை மாற்றப்பட வேண்டும்’ என்று கோரிப் பத்திரிக்கையாளர்கள் நாடெங்கணும் கிளர்ச்சி செய்தார்கள். அரசாங்கம் இவ்விஷயத்தில் தலையிட்டது. தொழில்பூசல்கள் சட்டம் திருத்தப்பட்டது; 1955ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் அது பத்திரிக்கையாளர்களுக்கும் பயன்படுத்தப் பட்டது.

பத்திரிக்கையாளர் கூட்டிணைப்பின் பெரும் சாதனை, இந்திய அரசாங்கத்தால் பத்திரிக்கை கமிஷன் (Press Commission) நிய மிக்கப்பட்டதாகும். இக் கமிஷன் நன்றாக விசாரணை செய்த பிறகு ஒரு சிறப்புமிக்க அறிக்கையை வெளியிட்டது. இத் தொழிலிலுள்ளோர் நிலவரங்களைப்பற்றியேயல்லாது பத்திரிக்கை யின் தொழில் அம்சத்தைப் பற்றியும் இவ்வறிக்கை விவரித்தது. ஜனநாயக சமூகத்தில் பொதுமக்களுக்குச் சேவை புரியும் ஒரு

சாதனமாகப் பத்திரிக்கை இருக்கவேண்டுமானுல் அதற்கு எந்த விதமான சீர்திருத்தங்கள் தேவை என்பதையும் அது விளக்கியது. கமிஷனின் இந்த அறிக்கை, குறிப்பாகப் பத்திரிக்கைத் தொழில் ஒரு சிலரிடமே இருப்பதனுலும் பத்திரிக்கைத் துறையில் சர்வாதீனங்கள் வளர்வதனுலும் ஏற்படக்கூடிய கேடுகளுக்கெதிராக விடுத்த எச்சரிக்கை ஒரு நல்ல அரசாங்கத்திற்கும் ஜனநாயகத்திற்கும் பயன் விளைவிக்கக் கூடியதாகும். ஆகவே, சோஷலிச பாணியில் நல அரசை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்று விரும்புகின்ற எந்த ஓர் அரசாங்கமும் இவ்வறிக்கையைப் புறக்கணிக்க முடியாது.

1955ஆம் ஆண்டில் இந்திய அரசாங்கம் பத்திரிக்கை எழுத்தாளர் சட்டத்தை (Working Journalists' Act) நிறைவேற்றியது. பத்திரிக்கையாளர்களின் ஊதிய வீதங்களை நிர்ணயிப்பதற்காக அரசாங்கம் ஒரு ஊதியச் சபையை (Wage Board) ஏற்படுத்தும் என்று இச்சட்டத்தின் ஒரு விசேஷ விதி கூறியது. அவ்வாறே, பத்திரிக்கையாளர்களின் ஊதிய வீதங்களை நிர்ணயிப்பதற்காகத் திரு. எச்.வி. திவேதியா (H. V. Divatia) அவர்களின் தலைமையின்கீழ் ஒரு ஊதியச் சபையை இந்திய அரசாங்கம் 1956ஆம் ஆண்டு மே மாதம் நியமித்தது. இச் சபை தனது அறிக்கையை 1957ஆம் ஆண்டு மே மாதம் சமர்ப்பித்து, கடைநிலை ஊழியர்களுக்குத் தரப்படக் கூடிய குறைந்த பட்ச ஊதியம் (minimum wage) பஞ்சப் படிகளைத் தவிர்த்து ரூ. 90-க்குக் குறையாமலிருக்க வேண்டும் என்று சிபாரிசு செய்தது. பஞ்சப்படிகள் ரூ. 30 முதல் ரூ. 200 வரை சிபாரிசு செய்யப்பட்டன. பத்திரிக்கையாளர்களுக்குப் படிப்படியாக உரிய வீதங்களில் கூலி தரப்பட வேண்டும் என்றும், மூன்ருண்டுகளுக் கொருமுறை வருவாய் உயர்வு (increment) தரப்பட வேண்டும் என்றும், இவ் வருவாய் உயர்வு ஐந்தாண்டுகளுக்குத் தரப்படலாமென்றும் அந்த அறிக்கை மேலும் சிபாரிசு செய்தது. ஊதியச் சபையானது கூலி வீதங்களை நிர்ணயம் செய்வதற்காகச், செய்தித்தாள்களை அவை தம் வருமானத்திற்கேற்ப அ, ஆ, இ, ஈ, உ, என்று ஐந்து வகைகளாகப் பிரித்தது. தனது முடிவுகளை மூன்று வருடங்களுக்கு பிறகும் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு முன்பும் மற்ருெரு சபை பரிசீலிக்க வேண்டும் என்றும் இந்த ஊதியச்சபை கேட்டுக் கொண்டது. பத்திரிக்கைகளின் வகைப்பாடு, தனி நிறுவனங்கள், கூட்டுக்கள், உண்மையான ஊதிய வீதங்கள், ஊதிய வகைகள், பஞ்சப்படி, பகுதிநேர நிருபர்களின் (Part–Time Correspondents) சம்பளம் முதலியவை பற்றிய கூலிச் சபையின் முடிவுகளும், இவை எத்தேதி முதல் அமலாக்கப்பட வேண்டும் என்பதைப் பற்றிய முடிவும், பெரும்பான்மையர் முடிவுகள் (mejority decisions) ஆகும். வேலையளிப்போர்களது பிரதிநிதிகள் இம் முடிவுகளுக்கெதிராக ஓட்டளித்தனர்.

நாட்டின் ஒருசில செய்தித்தாள் அதிபர்களே ஊதியச் சபையின் முடிவுகளைச் செயல்படுத்த முன் வந்தனர். பெரும்பாலோர் சிபாரிசுகளை எதிர்த்துச் சுப்ரீம் நீதிமன்றத்தில் (Supreme Court) வழக்கு தொடுத்தனர். கூலிக் கட்டமைப்பை (wage structure) நிர்ணயிக்க அவசியப்படுகின்ற தொழிலின் ஊதியம் கொடுக்கும் சக்தியையும், செய்தித்தாள் தொழிலைப் பற்றிய சூழ்நிலைகளையும் ஊதிய சபை தனது கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளத்தவறியதன் காரணமாக, அதன் சிபாரிசுகள் சட்டத்தின் அதிகாரத்தை மீறியவை (ultra vires) என்று அந் நீதிமன்றம் 1958ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் தெரிவித்தது. இது ஒரு சிக்கலான நிலையைத் தோற்றுவித்தது. முத்தரப்புப் பேச்சு வார்த்தைகள் (tripartite talks) மூலமாக பரஸ்பர தீர்வு காண்பதற்கு இந்திய அரசாங்கம் முயன்று வருகிறது.

இணைப்புக்களைப் பெற்றிராத வேறு சங்கங்கள் : மேலே விவரிக்கப்பட்ட நான்கு மத்திய அமைப்புக்களே அல்லாது, பதிவுசெய்து கொள்ளாமலும், எந்த ஒரு மத்திய அமைப்போடும் இணைப்பை வைத்துக் கொள்ளாமலும் இருக்கின்ற சங்கங்கள் பல இருக்கின்றன. இவைகளைப் போலவே, அகில இந்திய பாங்குத் தொழிலாளர் சங்கம் (All India Bank Employees' Association), இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் தேசிய கூட்டிணைப்பு (National Federation of Indian Railwaymen) அகில இந்திய கப்பல் துறைமுகத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு, தபால் தந்தி ஊழியர் தேசிய கூட்டிணைப்பு (National Federation of Post and Telegraph Workers), அகில இந்திய சுரங்கத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு போன்ற சில அகில இந்திய கூட்டிணைப்புக்களும் எந்த ஒரு மத்திய அமைப்போடும் இணைப்பை வைத்துக் கொள்ளாமல் இருந்து வருகின்றன. ஆனால், இத்தகைய சில கூட்டிணைப்புக்களோடு இணைந்துள்ள பல சங்கங்கள், மேலே விவரிக்கப்பட்ட நான்கு மத்திய அமைப்புக்களில் ஏதாவது ஒன்றின் உறுப்பினர்களாகவும் இருக்கின்றன. இக் கூட்டிணைப்புக்களில் மிகவும் பலம் பொருந்தியதாக இருப்பது இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் தேசிய கூட்டிணைப்பாகும். இவ்வமைப்பு, அகில இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பும், இந்திய தேசிய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பும் ஒன்றுபட்டதனுல் 1953ஆம் ஆண்டுத் தோற்றுவிக்கப்பட்டதாகும். எனினும், இந்த ஒற்றுமை நெடுங்காலத்திற்கு நீடிக்கவில்லை. இவைகளில் போட்டிச் சங்கங்கள் தொடர்ந்து முளைத்து வந்தன. 1955-ல் கருத்து வேறுபாடு பெரிதாகியது; தனித்தனியாகக் கூட்டங்கள் நடத்தப்பட்டன. ஒன்றுபடுவதற்கான வழிகளை இருதரப்பினரும் கூறினுர்கள் என்றுலும், ஒற்றுமை ஏற்

படுத்த எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட முயற்சிக்குத் தோல்வியே கிடைத்தது. எனினும், இக் கூட்டிணைப்புக்களிடையே ஒற்றுமை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்று அகில இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு மறுபடியும் 1957ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் முயன்றது. அதற்குப் பிறகு நடந்த மாநாட்டில் (Unity Conference) ஒற்றுமை திட்டத்தை இரு கூட்டிணைப்புக்களும் ஏற்றுக் கொண்டன.

தொழிலாளர் போக்கு : மத்திய அமைப்புக்களிடையே உள்ள பகைமையுணர்ச்சி காரணமாகத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் எண்ணிக்கையும், உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையும் அதிகரித்தன. ஒரே தொழிலும் நிறுவனங்களிலும் போட்டி சங்கங்கள் நிறுவப்பட்டன. இவ்வாறுகச் சங்கங்கள் பெருக ஆரம்பித்தன. சங்கங்களிலும் அதன் உறுப்பினர்களிலும் ஏற்பட்ட அதிகரிப்புத் தொழிலாளர் சங்கஇயக்கத்தின் வளர்ச்சியைச் சுட்டிக்காட்டுவதாக நாம் கொள்ளக் கூடாது. தொழிலாளர் இயக்கத்தில் அரசியல் தலைவர்களின் ஆதிக்கம் இருப்பது இயக்கத்தின் பெருங் குறைபாடாகும்.

தங்களது சமூக பொருளாதார சூழ்நிலைகளை மேம்படுத்துவது அவ்சியம் என்பதை இக் காலப் பகுதியில் தொழிலாளர்கள் மிகவும் உணர்ந்தார்கள். அரசாங்கத்தால் ஏற்படுத்தப்படக்கூடிய கட்டாய நீதித் தீர்ப்பு முறை (Adjudication Machinery) என்ற புறச் சாதனத்தின் மூலம் தான் தங்களுக்கு முன்னேற்றம் கிடைக்க முடியும் என்று இவர்கள் கருதினார்கள். இப் புறச் சாதனத்தின் உதவியைப் பெறுவதற்கு அவர்கள் பெரும் தியாகம் எதையும் செய்யத் தேவையில்லை. தொழில் பூசலைப்பற்றிய பிரச்சனை எழும்போது அரசாங்கம் விரும்பினால் இவ்வுதவியைத் தொழிலாளர்கள் பெறுவர். தொழிலாளர்கள் உண்மையில் நடுவர் நீதிமன்றங்களின் (Tribunals) தீர்ப்புக்கள் மூலமாக பல விஷயங்களில் நன்மை பெற்றனர். இவ்வாறுக, பூசல்களைக் கட்டாய நீதித்தீர்ப்புக்கு உட்படுத்துவதற்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்பட்டதினால் தொழிலாளர் இயக்கம் பலவீனப்பட்டது.

வேலையளிப்போர் போக்கு : இக் காலப்பிரிவில் வேலையளிப்போர் போக்கிலும் ஒரு மாறுதல் நிகழ்ந்தது. இயக்கத்தின்மீது அவர்கள் கொண்டிருந்த பகைமை குறைந்தது. தொழிலாளர் இயக்கம் நிலைத்து விட்டது என்பதையும், தொழில் நடத்துவதில் அதைப் பயன்படுத்தியாக வேண்டும் என்பதையும் வேலையளிப்போர்களில் சிலர் உணர ஆரம்பித்தனர். ஒரு சிலரைத் தவிர,

வேலையளிப்போர்கள் பொதுவாகத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அல்லது தொழிலாளர்களுடன் பேச்சு வார்த்தைகள் நடத்துவதையும் கூட்டு உடன்படிக்கைகள் செய்து கொள்வதையும் விரும்பவில்லை. இவ்வகையான போக்கிற்குக் காரணம்—தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தினுள்ளே காணப்பட்ட போட்டிகளும், கட்டாய நீதித் தீர்ப்பு திட்டமுமாகும்.

அரசாங்கத்தின் போக்கு: தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப் பற்றிய அரசாங்கத்தின் போக்கில் ஒரு குறிப்பிடத் தகுந்த மாறுதல் இக் காலப்பிரிவில் ஏற்பட்டது. வயது வந்த ஒவ்வொருவருக்கு ஓட்டுரிமை வழங்கப்பட்டிருக்கின்ற ஒரு ஜனநாயக நாட்டில் சமூகத்தின் பெரும்பகுதியாக இருக்கின்ற தொழிலாளர் வகுப்பின் சட்டநீதியான உரிமைகளை அரசாங்கம் புறக்கணிக்க முடியாது. தொழிலாளர் பற்றிய ராயல்கமிஷனின் சிபாரிசுகளை செயல்படுத்துகின்ற பணியை போர்க்கால அரசாங்கம் தொடங்கி வைத்திருந்தது. அப் பணியினை மக்கள் அரசாங்கத்தால் நிறுத்தவோ அல்லது தள்ளிப்போடவோ முடியாது. ஆகவே, அது தொடர்ந்து செயல்படுத்தப்பட வேண்டியிருந்தது. இவ் விஷயத்தைப் பொறுத்தவரை அரசாங்கம் ஓர் தனிப் பொறுப்பை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்று அரசியலமைப்பின் வழிகாட்டும் கொள்கைகள் (Directive Principles) கூறுகின்றன.

தொழிலாளர் சட்டங்கள் : மேலே விவரிக்கப்பட்டவை காரணமாக, தொழிலாளரது நிலைகளையும் இலட்சியத்தையும் முன்னேற்றுவதற்கு சட்ட நிருவாக நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட அரசாங்கம் முன் வந்தது. இக் காலப்பிரிவில் இயற்றப்பட்ட முக்கியமான சட்டங்களாவன : தொழிற்பூசல்கள் சட்டம், 1947, நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நல நிதி சட்டம், 1946, தொழிற்சாலை சட்டம், 1948, குறைந்த பட்ச கூலிச்சட்டம், 1948, நாட்டு விற்பனை நிலையங்கள் நிறுவனங்கள் சட்டம் (State Shops and Establishments Act), வேலையாள் சேம நிதிச் சட்டம், 1952. கடைசியாகக் குறிப்பிடப்பட்ட சட்டம், 1953, 1956, 1953 ஆகிய வருடங்களில் திருத்தம் பெற்றது.

முக்கூட்டு கமிட்டிகள் : இக் காலப்பிரிவில், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பை ஒட்டி பல முக்கூட்டு கமிட்டிகளை தொழில் வாரியாக அரசாங்கம் நியமித்தது. ஏற்கனவே, இந்தியத் தொழிலாளர் மாநாடும் (Indian Labour Conference) அதன் செயற் குழுவும் நாட்டில் இருந்து வந்தன. தொழிலாளர்களின் பொது

வான பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்காக ஒரு இருதரக் கூட்டு ஆலோசனைச் சபை (Bipartite Joint Consultative Board) மத்திய அரசாங்கத்தில் ஏற்படுத்தப்பட்டது. சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் சில தீர்மானங்கள் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டன. இக் காலப் பிரிவில் அரசாங்கம் ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களை இயற்றியது. இரு திட்டங்களிலும் தொழிலாளர்கள் பற்றிய அரசாங்கத்தின் கொள்கைகளுக்கும் செயல் திட்டங்களுக்கும் ஒரு தனி இடம் ஒதுக்கப்பட்டது. இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் முறையாக அமல் செய்யப்படுவதன் மூலமாகத் தொழிலாளர்களுக்குக் கணிச மான அளவில் நன்மை கிடைக்குமென்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

சமூகப் பொருளாதார நிலைகளில் மாறுதல்: இக்காலப் பிரிவில் தொழிலாளர்களது சமூகப் பொருளாதார நிலைகளில் ஓரளவிற்கு முன்னேற்றம் ஏற்பட்டது. தங்களது உரிமைகளைப் பற்றித் தொழி லாளர்கள் நன்ருக உணர்ந்தனர். ஆனால், தங்களது பொறுப்புக் களைப்பற்றி அவர்கள் இன்னும் சற்று உணர வேண்டும். சங்கங் களின் எண்ணிக்கையும் பெருகி யிருக்கின்றன; ஆனால், மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளில் பிளவுகள் தோன்றவே செய்திருக்கின்றன. வேறெந்தக் காலப்பிரிவையும்விட இக்காலப் பிரிவில் அரசியல் ஆதிக்கம் தொழிலாளர் இயக்கத்தில் மிகுந்து காணப்படுகின்றது.

5. நான்கு மத்திய அமைப்புகள் — ஓர் ஒப்பீட்டுக் கண்ணோட்டம்

நோக்கங்களும் குறிக்கோள்களும்: இந்தியாவில் தற்போது நான்கு அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க மத்திய அமைப்புகள் இருக்கின்றன. அவையாவன: இந்தியத் தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ், அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங் கிரஸ், இந்து மஸ்தூர் சபா, ஒன்றிய தொழிலாளர் சங்கக் காங் கிரஸ். தொழிலாளர்களது பொருளாதார, அரசியல், சமூக, பண்பு நலன்களை முன்னேற்ற வேண்டும் என்பதே இந் நான்கு அமைப்புகளின் பொதுவான குறிக்கோளாக இருக்கிறது என் ருலும், அரசியல் கொள்கைகளைப் பின்னணியாகக் கொண்ட சில அடிப்படைத் தத்துவங்களில் இவை ஒன்றிலிருந்து மற்ருென்று வேறுபடுகின்றன.

இந்தியத் தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் 1947ஆம் ஆண்டு மே மாதம் தொடங்கப்பட்டதாகும். தனிப்பட்டநபர் களின் பரிபூரண வளர்ச்சிக்குத் தடைகள் ஏதும் அற்றதாகவும்

மனித ஆளுமையை (Human Personality) அதன் பல்வேறு அம்சங்களில் வளர்க்கச் கூடியதாகவும், சமூக, அரசியல் அல்லது பொருளாதார சுரண்டலையும், வருமான ஏற்றத் தாழ்வுகளையும், பொருதார நடவடிக்கையிலும் சமூக அமைப்பிலும் உள்ள இலாப நோக்கை (profit motive)யும், சமூகத்திற் கொவ்வாத அதிகார குவிப்பையும் (Concentration of power) விரைவாக நீக்குவதற்கு இறுதிவரை முயலக்கூடியதாகவு மிருக்கின்ற ஒரு சமூக அமைப்பை ஏற்படுத்துவதே இக் காங்கிரசின் குறிக்கோள். இதையும், மற்ற குறிக்கோள்களையும் அடைவதற்கு, 'அரசாங்கத்திடம் தொழில் ஒப்படைக்கப்படவேண்டும்' என்றும், 'அரசாங்கமே அதை உரிய வழிகளில் கண்காணித்து வரவேண்டும்' என்றும் இது வலியுறுத்துகிறது. தொழில் நிர்வாகத்திலும் கண்காணிப்பிலும் தொழிலாளர்கள் அதிகமான அளவில் பங்கு கொள்வதற்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டும் என்றும் அது சொல்கிறது. ஆனால், இக்குறிக்கோள்களைத் தீவிரமான முறைகளில் அடைய அது விரும்பவில்லை; ஜனநாயக சமாதான வழிகளில் படிப்படியாக மாறுதலை ஏற்படுத்தவே அது விழைகிறது.

1948ஆம் ஆண்டு நிறுவப்பட்ட இந்து மஸ்தூர் சபா, ஜனநாயக சோஷலிச சமூகத்தை ஏற்படுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருக்கிறது. தனது குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு இந்து மஸ்தூர்சபா, சட்ட ரீதியான, அமைதியான, ஜனநாயக முறைகள் அனைத்தையும் ஆள்வதற்குச் சித்தமாக இருக்கிறது. இவ்வாறாக, இந்தியத் தேசிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ், இந்து மஸ்தூர் சபா ஆகிய இரு அமைப்புகளும் தங்களது குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு ஜனநாயக வழிகளையே நாடுவதாக உள்ளன.

1920 ஆம் ஆண்டில் அமைக்கப்பட்ட அகில இந்தியத் தொழிலாளர் காங்கிரஸ், இந்தியாவில் சோஷலிச ஆட்சியை (இந்து மஸ்தூர் சபாவின் குறிக்கோள், ஜனநாயக சோஷலிச சமூகம்) ஏற்படுத்தவும், உற்பத்தி, பகிர்வு, பரிவர்த்தனை இவற்றின் சாதனங்களை நாட்டு மயமாக்கவும் விரும்புகிறது. ஒரு சோஷலிச அமைப்பில் உழைப்பும் முதலும் ஒன்றுக் கொன்று ஒத்துப்போக முடியாது என்றும், தொழிலாளர் சங்கங்கள் வர்க்கப் போராட்டத்திற்கான கருவிகள் என்றும் அதன் சித்தாந்தம் கூறுகிறது. அகில இந்தியத் தொழிலாளர் காங்கிரசின் போக்குச் சற்றுத் தீவிரமானது என்று தெரிகிறது. இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் போக்கினைப்போல் அவ்வளவு சாதுவானதாக இது இல்லை என்பது உறுதி.

1948ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதத்தில் அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசிலிருந்து பிரிந்த ஒன்றிய் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் நோக்கம், ஒரு தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தைத் தோற்றுவித்து, அரசியல் கட்சிகளின் ஆதிக்கமற்ற ஒரு மத்திய தொழிலாளர் அமைப்பை நிறுவுவதேயாகும்.

தலைமை (Leadership) : அகில இந்திய அமைப்புகளின் இன்றைய தலைமை அரசியல் கட்சிக்காரர்களின் கரங்களில் இருக்கின்றனவே தவிர, தொழிலாளர் வகுப்பைச் சார்ந்தவர்களிடம் அல்ல. இதற்குக் காரணம் இந்தியத் தொழிலாளர்களின் பின்தங்கிய நிலையாகும். தொழிலாளர் வகுப்போடு பல அரசியல் கட்சிகள் தொடர்பு வைத்துக் கொண்டிருப்பதனுல் (சில சமயங்களில் அரசியல் நோக்கங்களுக்காக மட்டுமே) உண்மையான தொழிலாளர் தலைவர்கள் தோன்றுவதற்கு வாய்ப்பே இல்லாமல் போய்விட்டது. அரசியல் பிடிப்பு கெட்டியாக இருப்பதனுல், அகில உலக அளவில்கூட இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தால் ஒற்றுமையாக இருக்க முடியவில்லை. இந்தியத் தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசும், இந்து மஸ்தூர் சபாவும், ஆங்கில-அமெரிக்கக் கூட்டணி (Anglo - American Bloc) ஆதரிக்கும் சுதந்திரத் தொழிலாளர் சங்கச் சர்வதேசக் கூட்டிணைப்பு (International Confederation of Free Trade Unions) உடன் இணைந்திருக்கின்றன. அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ், கம்யூனிஸ்ட் நாடுகளால் ஆதரிக்கப்படும். சர்வதேசத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு (World Federation of Trade Unions) உடன் இணைந்துள்ளது.

இந்த நான்கு தேசீய அமைப்புகளும் இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் பிரபலமாக இருக்கின்றன என்ருலும், இந்தியாவிலுள்ள எல்லாத் தொழிலாளர் சங்கங்களுமே இவைகளோடு சேர்ந்திருப்பனவாகவோ அவைகளின் ஆணையின்படி நடப்பனவாகவோ இல்லை. பல சிறு சங்கங்கள் இவைகளிடமிருந்து ஒதுங்கி நிற்கின்றன. அநேக தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்புக்கள், இக் காங்கிரசுகளில் ஏதாவது ஒன்றுடன் அடிக்கடி ஒத்துழைப்பனவாக இருந்தாலும், தனித்தனி அமைப்புகளாகச் செயல்படுவதையே விரும்புகின்றன. அகமதாபாத் நெசவுத் தொழிலாளர் சங்கத்தைப்போன்ற அமைப்புகளைப் பொறுத்தவரை, வட்டார அமைப்புகள் மிகவும் செல்வாக்குள்ளவையாக இருப்பதனுல் அவையே மத்திய அமைப்பின் தலைமைப் பீடத்தில் அமர்கின்றன. ஆனுல், அதே சமயத்தில் இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் தேசீய கூட்டமைப்பைப்போன்ற அமைப்புகளை எடுத்துக்கொண்டால் மத்திய

அமைப்போடு அவைகள் வைத்திருக்கும் தொடர்பு முக்கிய மானதாகக் காணப்பட்டாலும் அத்தொடர்பு பிடிப்புள்ளதாக இல்லை.

நடவடிக்கைகள் : அகில இந்திய மக்கள் அனைத்தின் நடவடிக்கைகளை அடியிற்கண்டவாறு இருபெரும் பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம்.

1. திறம்பட அமைப்புச் செயல் புரிவதற்காக எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட நடவடிக்கைகள்.
2, அமைப்பின் குறிக்கோள்களை அடைவதற்காக எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட நடவடிக்கைகள்.

தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதில் மத்திய அரசாங்கத்தோடு ஒத்துழைத்ததும், அயல் நாடுகளோடு தொடர்பு கொண்டதும், ஆராய்ச்சி விளம்பரம் ஆகியவற்றைச் செய்ததும், அமைப்பின் குறிக்கோள்களை அடைவதற்காக எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட நடவடிக்கைகளில் முக்கியமானவையாகும்.

தொழிலாளர்களுக்குத் தாற்காலிக வேலை இழப்பீடு (Lay-off Compensation) கிடைப்பதற்கும், தொழிற் சீரமைப்பைப் பற்றிய தேசீயக் கொள்கை (National policy) இயற்றப்படுவதற்கும், தொழிலாளர்களோடு தொடர்பான பகுதிகளை ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களில் சேர்ப்பதற்கும், இந்தியத் தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் மத்திய அரசாங்கத்தோடு ஒத்துழைத்து வந்திருக்கிறது. இவ்வுடனுழைப்பு (collaboration) இருக்க வேண்டும் என்பதற்காக, மத்தியத் தொழில் ஆலோசனைக் குழு (Central Advisory Council of Industries), குறைந்த பட்சக் கூலிச் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட ஆலோசனை சபை (Advisory Board), தொழில்வாரிக் கமிட்டிகள் போன்ற மத்திய அரசாங்கத்தால் நிறுவப்பட்ட பல்வேறு அமைப்புகளில் இந்தியத் தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசுக்கென்று இடங்கள் ஒதுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இனி, அயல் நாட்டுத் தொடர்புகளைக் கவனிப்போம். சீன நாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பின் (All - China Federation of Trade Unions) அழைப்பிற்கிணங்க, தொழிலாளர் சங்க ஐவர் தூதுக் குழு ஒன்று சீனாவுக்கு அனுப்பி வைக்கப்பட்டது; இந்தியாவிற்கு வருகை தருமாறு கென்யா நாட்டுப் பதிவு செய்துகொண்ட தொழிலாளர் சங்க இருவர் தூதுக் குழுவிற்கு இந்திய தேசீயத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் அழைப்பு விடுத்தது; சீனாவிலிருந்தும் தொழிலாளர் சங்கத் தூதுக் குழு ஒன்று இந்தியாவிற்கு வந்து, டில்லியிலுள்ள

இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் தலைமை அகத்தைப் பார்வையிட்டு, காங்கிரசோடு பல பிரச்சனைகளைப் பற்றி விவாதித்தது. இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் விசேஷ அழைப்பின் பேரில், அமெரிக்கத் தொழிலாளர் தலைவரான திரு. வால்ட்டர் ரூத்தர் (Walter Reuther) 1956ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் இந்தியாவிற்கு வருகை தந்தார். நான்கு அம்சத் தொழிற் பயிற்சித் திட்டத்தின் (Point Four training facilities programme) கீழ் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளுக்கு அனுப்பி வைக்கப்பட்ட இருதரப்பு அறுவர் உற்பத்திக் குழு (Bipartite, six - man productivity team) வில் இடம் பெற்ற மூன்று தொழிலாளி உறுப்பினர்கள் இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசிலிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவராவர். மூன்றாவதாக, ஆராய்ச்சி, விளம்பரம் ஆகியவற்றைப் பொறுத்த வரை, இந்தியத் தொழிலாளி (Indian Worker) என்ற இதழும், வேறு பத்திரிக்கைகளும் நடத்தப்பட்டன; தலைமை யகத்தில் ஓர் ஆராய்ச்சிப் பகுதியும் ஏற்படுத்தப்பட்டது.

இந்தியத் தேசியத் தொழிலாளர் காங்கிரசைப் போன்று இந்து மஸ்தூர் சபாவும் தொழிலாளர் பற்றிய கொள்கை இயற்றப்படுவதற்கு அரசாங்கத்துடன் ஒத்துழைத்து வந்திருக்கிறது. இதன் ஒத்துழைப்பு இருப்பதற்காக, மத்திய குறைந்த பட்சக் கூலிச்சபை (Central Minimum Wages Board) தொழிலாளர் அரசு ஈட்டுறுதிக் கார்ப்பரேஷன், வேலையாள் சேம நிதிப் பொறுப்பாளர் மத்திய சபை (Central Board of Trustees of Employees' Provident Fund), திட்டக் கமிஷனின் ஆலோசனைக் கமிட்டி, நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் சேம நிதி பொறுப்பாளர் சபை, தொழில்வாரிக் கமிட்டிகள் போன்ற பல்வேறு அமைப்புகளில் இந்து மஸ்தூர் சபாவிற்கு இடம் அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. அகில சீனத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பின் (All – China Federation of Labour) அழைப்பிற்கிணங்க, இந்து மஸ்தூர் சபா 1952, 1953ல் சீனாவுக்கு அறுவர் தூதுக் குழுக்களை அனுப்பி வைத்தது. இத் தூதுக் குழுக்கள் சீனத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பின் வருடாந்தர மாநாடுகளில் கலந்துகொண்டு, பிறகு சீனாவில் மூன்றுவாரக் காலச் சுற்றுப் பயணத்தைச் செய்தன. தொழிலாளர் சங்கத் துறையில் வெளி நாட்டுப் பயிற்சி பெறுவதற்காக, இந்து மஸ்தூர் சபாவின் அலுவலர்களுக்கு நான்கு அம்சத் திட்டம், கொழும்புத் திட்டம் (Colombo Plan) முதலியவற்றின்கீழ் யுனெஸ்கோ (UNESCO) வினால் உதவிச் சம்பளங்கள் வழங்கப் பட்டிருக்கின்றன. சபாவின் மத்தியத் தலைமை, அகம் 'இந்து மஸ்தூர்' என்ற இதழை மாத மிருமுறை வெளியிடுகிறது. சபா

வுடன் இணைக்கப்பட்டிருக்கும் சங்கங்கள் பத்துப் பத்திரிக்கைகளை வெளியிட்டு வருகின்றன. இவைகளில் ஐந்து ஆங்கிலத்திலும், நான்கு மராத்தியிலும், ஒன்று உருது மொழியிலும் வெளியிடப் படுகின்றன.

அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசும், ஒன்றிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசும்கூட, அரசாங்கத்தால் ஏற் படுத்தப்பட்டிருக்கும் பல்வேறு முக்கூட்டு அமைப்புகளோடு தொடர்புடையனவாக உள்ளன. தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர் களுக்குப் பயிற்சி அளிக்க வேண்டும் என்ற நோக்கத்தில் அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் 1953ஆம் ஆண்டின் ஆகஸ்ட்டு, செப்டம்பர் மாதங்களில் மூன்று வாரப் பயிற்சி வகுப்பு ஒன்றை நடத்தியது. இவ்வமைப்பினால் 'தொழிலாளர் சங்கக் குறிப்பேடு' (Trade Union Recrod) என்ற இதழ் மாத மிருமுறை வெளியிடப்படுகிறது. இதோடு இணைக்கப்பட்டுள்ள சில சங்கங் களும் பத்திரிக்கைகளை வெளியிட்டு வருகின்றன.

நிர்வாகம் : இவ்வமைப்புகளின் நிர்வாகத்தை எடுத்துக் கொண்டால், அண்மையில் அதிலும் குறிப்பாக, இரண்டாவது உலகப் போருக்குப் பிறகு தொழிலாளர் சங்கங்கள், உறுப்பினர் கள் ஆகியவைகளின் எண்ணிக்கை பெரிதும் வளர்ந்திருக்கின்ற தென்றாலும், இவைகளின் செயல் முறையிலோ குறிப்பிடத் தக்க முன்னேற்றம் ஏதும் காணப்படவில்லை என்றேசொல்லலாம். நாட்டின் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் மூன்று குறைபாடுகள் பின் வருவன :

1. சிற்றளவுச் சங்கங்கள் (Small sized Unions) பெரும்பான் மையாக இருக்கின்றன. இவைகளில் நான்கில் மூன்று பங்கு 500க்குக் குறைவான உறுப்பினர்களைக் கொண் டிருக்கின்றன.

2. சங்கங்கள் சிறியனவாகவும், சந்தா வீதங்கள் குறைவாக வும் இருப்பதனால் நிதிப் பற்றாக் குறை ஏற்பட்டிருக் கிறது.

3. முழு நேரச் சம்பள அதிகாரிகள் நியமிக்கப்படவில்லை.

இம் மூன்று குறைபாடுகளும் நீண்ட நாட்களாகவே இருந்து வந்திருக்கின்றன. இவ்வைகளைக் களைவதற்கு முயற்சி எடுக்கப்படா விடில் இயக்கத்தின் வளர்ச்சியையே இவை குலைத்துவிடும்.

இணைக்கப்பட்ட சங்கங்களும், உறுப்பினர்களும் : 1951, 1952, 1953 முதலிய நான்கு அகில இந்திய அமைப்புகளுக்கிருந்த இணைப்புச் சங்கங்களின் எண்ணிக்கையும், உறுப்பினர் அளவும் முதல் அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ளது.

பல்வேறு தொழில்களில் இவ்வமைப்புகளின் நிலைமை : பல்வேறு தொழில்களில் நான்கு மத்திய அமைப்புகளுள்ள சங்கங்களின் எண்ணிக்கையையும் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையையும் (சரிபார்க்கப்பட்டவை) இரண்டாம் அட்டவணை விளக்குகிறது.

மாநிலங்களில் இவைகளின் நிலைமை : மாநிலங்களிடையே நான்கு மத்திய அமைப்புகளின் நிலைமை என்ன என்பதை மூன்றும் அட்டவணை எடுத்துக் காட்டுகிறது.

வருமானம் : நான்காம் அட்டவணையில், வகை வாரியான வருமான சதவிகிதப் பகிர்வு (Percentage distribution of income by sources) பற்றிய புள்ளி விவரம் மூன்று மத்திய அமைப்புகளுக்குத் தரப்பட்டுள்ளது. ஒன்றியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் பற்றிய புள்ளி விவரம் தற்போது கிடைக்கவில்லை.

பெரும்பாலும் சந்தாக்கள், நன்கொடைகள், வசூல்கள் (Collection) மூலமாக அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசுக்கு வருமானம் கிடைக்கிறது என்பதையும், இணைப்புச் சங்கங்களிடமிருந்து வசூலிக்கப்படும் இணைப்புச் சந்தா மூலமாக இந்தியத் தேசீய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசுக்கும், இந்து மஸ்தூர் சபாவிற்கு வருமானம் கிடைக்கிறது என்பதையும் நான்காம் அட்டவணை மூலம் அறிகிறோம். எது எப்படி இருந்தாலும், இவ்வமைப்புக்களுக்குக் கிடைக்கின்ற வருமானம் இவைகளின் வாய்க்கும் கைக்குமே சரியாக இருக்கிறது என்பது தெளிவாகத் தெரிகிறது.

செலவீடு (Expenditure) : எந்தெந்த இனங்களில் (items) செலவீடு செய்யப்பட்டிருக்கிறது என்றதற்கான தகவல் ஐந்தாம் அட்டவணையில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

6. இந்தியாவில் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் எதிர்காலம்

இன்றைய பலவீனம் : இந்தியாவில் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் எதிர்காலத்தைப்பற்றி நாம் நினைக்கும்போது, தொழி

அட்டவணை 1

மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளின் உறுப்பினர்கள்

(1951—52—53)

அமைப்புகள்	1951		1952		1953	
	இணைப்புச் சங்கங்கள்	உறுப்பினர்கள்	இணைப்புச் சங்கங்கள்	உறுப்பினர்கள்	இணைப்புச் சங்கங்கள்	உறுப்பினர்கள்
இந்திய தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்	1,232	15,48,568	913	12,68,608 (1-4-52-க்கு உரியது)	1,044	13,75,782
அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்	736	7,58,314	*	*	1,024	7,33,836
இந்து மஸ்தூர் சபா	517	8,04,337	574	8,04,494	331	4,92,362
ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் காஙகிரஸ்	332	3,84,962	201	2,23,292	407	4,10,364

1954—55

—	1954		1955	
	இணைப்புச் சங்கங்கள்	அங்கத்தினர்கள்	இணைப்புச் சங்கங்கள்	அங்கத்தினர்கள்
இந்திய தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்	587	9,19,258	606	8,88,191
அகில இந்திய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்	220	3,73,459	*	*
இந்து மஸ்தூர் சபா	334	2,10,914	*	*
ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்	154	1,29,242	169	1,63,997

* புள்ளி விவரம் கிடைக்கவில்லை.

அட்டவணை 2

மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளின் இணைப்புச்சங்கங்களும் உறுப்பினர்களும் சரிபார்க்கப்பட்ட தொழில்வாரியான புள்ளி விவர நகல்

தொழில்கள்	இ. தே. தொ. ச. கா. (I.N.T.U.C.)		அ. இ. தொ. ச. கா. (A.I.T.U.C.)		ஐ. தொ. ச. கா. (U.T.U.C.)		இ. ம. ச. (H.M.S.)	
	சங்க எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங்க எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங்க எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங்க எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்
நெசவுத் தொழில்	104	322681	78	69033	12	33740	22	55246
இரும்பு, எஃகு	6	36629	7	3041	—	—	8	12956
உலோகத் தொழில்	13	12619	11	2142	—	—	—	—
பொறி இயல்	60	26059	74	39357	38	7618	10	3148
போக்குவரத்துத்துறை	54	123662	45	21592	33	76169	12	31851
தோட்டத் தொழில்	25	165331	15	27564	6	4565	2	1160
சுரங்கம்	18	80599	16	30062	3	4793	9	37688
கல் உடைக்கும் தொழில் (Quarrying)	2	2965	—	—	—	—	2	530
விவசாயம்	2	590	6	763	—	—	1	118
சர்க்கரை	61	42761	4	2182	—	—	16	14573

அட்டவணை 2 (தொடர்ச்சி)

தொழில்கள்	இ.தே.தொ.ச.கா.		அ.இ.தொ.ச.கா.		ஐ.தொ.ச.கா.		இ.ம.ச.	
	சங்-எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங்-எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங்-எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங்-எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்
சிமெண்ட்	19	12985	4	4326	—	—	8	7940
இரசாயனப் பொருள்கள்	32	16287	11	3547	—	—	8	7305
கட்டடம், சிவில் பொறி இயல், பொதுப் பணித் துறை	9	4303	10	8329	—	—	4	984
உணவு, பானங்கள்	45	13231	—	—	35	9610	6	8107
புகையிலை	—	—	32	13127	—	—	3	842
தோல் பதனிடுதல், தோல் பொருள் உற்பத்தி	5	893	7	9172	—	—	2	681
தாள், தாள்வகைப் பொருள்கள்	6	1771	4	1970	8	10201	5	7386
அச்சிட்டு வெளியிடும் தொழில்	10	2153	15	4265	23	4403	—	—
ஸ்தல ஸ்தாபனங்கள்	22	5998	27	6750	—	—	13	877
கண்ணாடி மண்பாண்டங்கள்	15	7362	17	7763	9	7338	1	584
பெட்ரோலியம்	—	—	1	5408	—	—	—	—
சம்பள வேலையாட்கள் உத்தியோகத் தொழிலாளர்கள்	67	39040	9	1117	—	—	22	10995
நேர்முகப் பணிகள்	10	2004	9	5974	61	37805	3	1015
இதர தொழில்கள்	19	11845	79	40478	—	—	—	—
மொத்தம்	604	931968	481	306963	228	195242	157	211315

அட்டவணை 3

மாநிலங்களில் மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளின் நிலைமை சரிபார்க்கப்பட்ட மாநிலவாரியான புள்ளி விவர நகல்

மாநிலம்	இ. தே. தொ. ச. கா.		அ. இ. தொ. ச. கா		ஐ. தொ. ச. கா.		இ. ம. ச.	
	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்
ஆந்திரம்	7	3945	31	14297	—	—	1	180
ஆஸ்ஸாம்	20	165232	7	1893	3	342	—	—
பீகார்	51	100740	30	21491	49	18512	31	60480
பம்பாய்	84	224883	27	24472	14	8595	36	56513
மத்தியப் பிரதேசம்	19	21053	6	1683	4	315	1	350
சென்னை	50	28991	85	36172	23	3649	16	25972
ஒரிசா	11	12663	11	3323	—	—	6	4232
பஞ்சாப்	24	11632	17	7559	—	—	3	477
உத்திரப் பிரதேசம்	117	47613	18	6624	21	4044	16	7184
மேற்கு வங்காளம்	125	243405	174	117521	84	1235	22	25620
ஐதராபாத்	12	3731	17	20569	2	80	12	8514

அட்டவணை 3 (தொடர்ச்சி)

மாநிலம்	இ. தே. தொ. ச. கா.		அ. இ. தொ. ச. கா.		ஐ. தொ. ச. கா.		இ. ம. ச.	
	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினகள்	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்	சங். எண்ணிக்கை	உறுப்பினர்கள்
ஜம்மு, காஷ்மீர்	1	1008	—	—	—	—	—	—
மத்திய பாரதம்	13	25437	2	1987	—	—	—	—
மைசூர்	10	14000	6	5247	—	—	—	—
பெப்சு (PEPSU)	4	1473	—	—	—	—	—	—
இராஜஸ்தான்	6	4258	8	3769	—	—	—	—
சௌராஷ்ட்ரம்	26	9135	3	3110	1	279	2	531
திருவாங்கூர்-கொச்சி	5	2104	27	22560	19	12581	—	—
ஆஜ்மீர்	4	2716	—	—	—	—	1	84
போபால்	4	180	3	2837	—	—	—	—
கூர்க்	—	—	—	—	—	—	—	—
டில்லி	11	6717	9	11831	8	23290	7	20389
இமாலய பிரதேசம்	2	305	—	—	—	—	—	—
கட்ச்	1	747	—	—	—	—	—	—
மணிப்பூர்	—	—	—	—	—	—	—	—
திரிபுரா	—	—	—	—	—	—	—	—
விந்திய பிரதேசம்	—	—	—	—	—	—	1	198
மொத்தம் (இந்தியா முழுவதும்)	604	931968	481	306963	228	195242	157	211135

அட்டவணை 4

மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளின் வருமான மூலங்கள்

அமைப்பு	மூலங்கள் வாரியான வருமான சதவிகிதப் பகிர்வு					மொத்த வருமானம்
	முன் இருப்பு (Opening balance)	இணைப்புச் சந்தா	பிரதிநிதிகள் சந்தா	சந்தா நன்கொடை வசூல்கள்	இதர வருமான மூலங்கள்	ரூ. அ. பை
இந்திய தேசியத் தொழிலாளர் சங்க காங்கிரஸ்*	0.1	84.4	14.4	—	1.1	62280-4-9
அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக்காங்கிரஸ்†	13.5	30.1	—	35.1	1.3	16385-5-0
இந்து மஸ்தூர் சபா §	—	71.9	9.2	9.8	9.1	6066-9-0

* 1954க்கு உரியது. † 1953க்கு உரியது. § 1952க்கு உரியது.

(ஐக்கிய தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் பற்றிய புள்ளி விவரம் தற்போது கிடைக்கவில்லை,)

அட்டவணை 5

மத்தியத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளின் செலவீட்டு இனங்கள்

அமைப்பு	இனங்கள் வாரியாகச் செலவீட்டுச் சதவிகிதப் பகிர்வு							
	அதிகாரிகளின் ஊதியங்கள், படிகள், மற்றுமுள்ள செலவுகள்	சிப்பந்திகளுக்காகச் செய்யப்படும் செலவீடு	கணக்குத் தணிக்கையாளர் கட்டணம் (Auditors' fees)	கல்வி	உதவிக் கொடைகள் நன்கொடைகள்	அச்சிட்டு வெளியிடுவதற்கான செலவு	இதர செலவுகள்	மொத்தச் செலவீடு
								ரூ
இந்திய தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்*	9.4	54.7	0.2	—	—	13.5	22.5	66280
அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்†	44.1	20.9	—	1.6	4.8	22.1	6.5	15569
இந்து மஸ்தூர் சபா §	42.2	17.3	—	—	—	36.0	4.5	4190

* 1954க்கு உரியது. † 1953க்கு உரியது. § 1952க்கு உரியது.

(ஐக்கியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசைப் பற்றிய புள்ளி விவரம் தற்போது கிடைக்கவில்லை)

லாளர்கள் அனைவரும் ஒற்றுமையாயிருப்பதன் மூலமே சுரண்டலுக்கெதிரான தற்காப்பையும் மனிதத்தன்மையற்ற சூழ்நிலைகளுக்கெதிரான உறுதியான பாதுகாப்பையும் அவர்கள் பெற முடியும் என்பதை நாம் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். ஜனநாயக வழிகளில் செயல்படுகின்ற ஒரு வலிவான தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தால் மட்டுமே சுரண்டலுக்கெதிராகத் தொழிலாளர்களைக் காக்கமுடியும். தங்களது இலட்சியங்கள் நிறைவேறுவதற்கு அரசாங்கத்தையோ வேறுபுற அமைப்புக்களையோ எப்போதும் நம்பியிருத்தல் கூடாது என்பதைத் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டும். இயக்க வளர்ச்சியின் தொடக்க கட்டங்களில் வேண்டுமானால் இத்தகைய உதவி இன்றியமையாததாகவும் பயனளிக்கக் கூடியதாகவும் இருக்கலாம்; ஆனால், படிப்படியாக, தங்களைத் தாங்களே நம்பியிருக்கக்கூடிய நிலைக்குத் தொழிலாளர்கள் வரவேண்டும். சட்டம் இயற்றுவது (Legislation) என்பது ஆதரவை அளிக்கும், கேடுகளைத்தவிர்க்கும் என்பதில் சந்தேகமில்லை. ஆனால் அதற்கு வரம்புகள் உண்டு என்பதை நாம் மறந்து விடக்கூடாது.

தொழிலாளர் நிலவரங்களில் இன்றும் சீர்கேடு: துரதிருஷ்டவசமாக, இந்தியாவிற்கு அரசியல் சுதந்திரம் கிடைத்த பிறகு கூடத் தொழிலாளர் நிலவரங்கள் இன்றும் பின்தங்கிய நிலையில் தான் உள்ளன. கூலிகள் குறைவாகத் தரப்படுகின்றன, நீண்ட வேலை நேரங்கள் சில தொழிற்சாலைகளில் இன்றும் காணப்படுகின்றன; குடியிருப்பு வசதிகள் மோசமாக உள்ளன, கல்வி, பொழுதுபோக்கு, பொதுநலம் இவற்றிற்கான வசதிகள் பற்றுக் குறையாக இருக்கின்றன. பிறப்பு முதல் இறப்புவரை ஒரு தனி நபருக்கு வேலை உரிமையும் வாழும் உரிமையும் தரப்படுவதற்கான உத்தரவாதத்தை அளிக்கும் அரசியலமைப்பின் வழி காட்டும் கொள்கைகள் (Directive Principles) இன்னும் செயல்படுத்தப்பட வேண்டியிருக்கின்றன. உரிமைகள் தரப்படும் என்று சொல்வதால் மட்டும் தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை ஏற்பட்டு விடாது. அரசியல் சுதந்திரம் கிடைத்ததின் பொருளாதார நன்மைகள் தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைப்பனவாக இருக்க வேண்டும். உதாரணமாக, சங்க உரிமை தொழிலாளர்களுக்கு உண்டு என்பது உறுதிப்படுத்தப்படவேண்டும். அதோடு, முதுமை, நோய், வேலையின்மை போன்றவைகளின் பொருளாதார விளைவுகளுக்கெதிராகப் பாதுகாப்பைத் தருவதைப் போன்று அவர்களது வேலை சூழ்நிலைகள் அமைந்திருக்க வேண்டும். பாங்கான வாழ்விற்குத் தேவையான இலவசக் கல்வி, நல்ல குடியிருப்பு வசதி, குறைவான வேலை நேரங்கள், மருத்துவம், பாதுகாப்பு முதலிய

வைகளும் வேறு பல இன்றியமையா உதவிகளும் தொழிலாளர்களுக்குச் செய்து தரப்படவேண்டும்.

வலிவான தொழிலாளர் சங்க அமைப்பின் அவசியம் : தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் முக்கியத்துவமும் அதன் பயன்பாடும், தொழிலாளர் நிலைகளை முன்னேற்றுவதற்கான அதன் திறமையில் அடங்கியுள்ளன. பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தவரும் தொழிற்சாலை நிர்வாகிகளிடமிருப்பதற்கிணையான பேர சக்தியுடைய தொழிலாளர் சங்கத்தை உருவாக்குவதன் மூலமே தொழிலாளர்களது நலன்களைப் பாதுகாக்க முடியும் என்பதாகக் கூட்டுபேரக் கோட்பாடு (Theory of Collective Bargaining) கூறுகிறது. ஆகவே, தொழிலாளர் நலன்களைக் காப்பதற்கும் உற்பத்திக் குறியளவுகளை (Targets of Production) அடைய உதவுவதற்கும், ஒரு வலிவான தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் அவசியமானதாக உள்ளது. தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் ஒற்றுமையில்லாமலும், இக்குறிக்கோள்களையடைவதற்கான போதிய வல்லமையற்றதாகவுமிருக்குமானால், பரிபூரண சோஷலிச ஜனநாயகத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டு எழுப்பப்படவிருக்கும் தொழிற் கூட்டமைப்பிற்கு உறுதியான அடித்தளங்கள் இல்லாமல் போய்விடும். அதோடுகூட, தன்னிடம் சிறப்புமிக்க இலட்சியங்களும் திட்டங்களும் இருக்கின்றன என்றாலும், தொழிலாளர் வகுப்பினருக்கு அடிப்படை உரிமைகளை வழங்குவதில் அரசாங்கத்திற்குச் சிரமம் ஏற்படும்.

கடந்த இருபது ஆண்டுகளில் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் உறுதியான முன்னேற்றத்தை அடைந்திருக்கின்றதென்றாலும், அது இன்னும் நமது நாட்டில் பால்யபருவத்தில் இருப்பதாகத்தான் நாம் சொல்ல வேண்டும். 'தொழிற்துறை ஜனநாயகம் வளமோடு தழைக்கவேண்டும்' என்றால், வலிவான சிறப்புமிக்க தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் உருவாக்கப்பட வேண்டும். பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்குத் தடையாக இருக்கின்ற அரசியல் போட்டா போட்டிகள், நிதிப்பற்றாக்குறை, தொழிலாளர் சங்கங்கள் பல்குதல் (Multiplicity), பேரசக்தியின்மை போன்ற பிணிகள் நாட்டில் இன்று தொழிலாளர் சங்கங்களைப் பிடித்துள்ளன. நல்ல மரபுகளைத் தோற்றுவித்து, அவகீர்த்திக்கிரையாகாமல் இருந்து வந்திருக்கின்ற ஒருசில சக்திவாய்ந்த அமைப்புக்களைத் தவிர, இந்நாட்டிலுள்ள மற்ற சங்கங்கள் வளர்ச்சியின்றியே இருந்து வருகின்றன. மேலே விவரித்த ஒருசில அல்லது எல்லாப்பிணிகளும் தொழிலாளர் சங்கங்களில் இன்று பல்வேறு அளவுகளில் காணப்படுகின்றன. தற்போதைய ஆரோக்யமற்ற நிலைக்குப் பல காரணங்கள் உண்டு. ஆனால், ஒன்றுமட்டும் புலனாகிறது—தொழிலாளர் சங்கங்கள்பற்றிய

சட்டங்கள், தொழில் உறவுகள் பற்றிய சட்டங்கள் முதலியவை முற்றிலும் வேறுபட்ட சூழ்நிலைகளை வைத்து இயற்றப்பட்டன. ஆகையால், அவைகளை மாற்றி யமைப்பது அவசியம்.

ஒற்றுமையின் அவசியம் : என்றாலும், 'சட்டம் இயற்றுவதை அடிப்படையாகக்கொண்டு மட்டுமே ஒரு வலிவான தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை ஏற்படுத்திவிட முடியாது' என்பதை நாம் வலி யுறுத்தியாக வேண்டும். முன்னேற்றத்திற்கான முயற்சிகள் இயக்கத்திலிருந்தே வருவதற்கான வாய்ப்பினைநல்கும் அரங்கத்தை மட்டுமே சட்டமியற்றுவதால் நிர்மாணிக்க முடியும். இயக்கத் தில் ஒற்றுமை யிருந்தால்தான் இக் குறிக்கோளை அடையமுடியும். ஆகவே, இவ் விஷயத்தில் முயற்சிகள் எடுக்கப்படவேண்டும். வழி முறைகள், குறிக்கோள்கள், நடவடிக்கைகள் பற்றிய ஒரு பொது வான செயல்திட்டத்தின் அடிப்படையில், பல்வேறு அமைப்பு களோடு இணைந்துள்ள தொழிலாளர் சங்கங்கள் ஒன்றுபட முன் வரவேண்டும்.

நாட்டிற்குச் சுதந்திரம் கிடைத்துக் குடியரசு மலர்ந்ததன்மூலம் இந்திய வரலாற்றில் ஒரு புதிய சகாப்தம் தொடங்கி யிருக்கிறது. இந்திய வரலாற்றின் இந்தக் கட்டத்தில், தொழிலாளர் சங்க இயக் கத்தினுள்ளே பிளவு இருக்குமானால், அதன் விளைவாகத் தொழி லாளர்களிடையே நம்பிக்கை யில்லாமல் போய்விடும். தொழி லாளர் சங்க இயக்கத்தின் ஜனநாயகக் கொள்கைகளில் நம்பிக்கை வைத்திருக்கின்ற தொழிலாளர்கள் அனைவரும், தங்களது உரிமை களை அதிகாரத்துடன் கேட்பதற்கான ஒரே அமைப்பை நிறுவு வதற்கும் ஒன்றுபட வேண்டும். இத்தகைய ஐக்கியமான அமைப் பொன்று நடைமுறைக்கு வருமானால், அது தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையளிப்போர்களுக்கும் உறுதியான நன்மையை விளைவிக்கும். அதனோடு, உண்மையான தொழில் அமைதி நிலவுவதற்கும் வழி வகுக்கும். பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் அரசாங்கம் அதிக மாக ஈடுபட்டுவருவதனால், தொழிற்றுறை உழைப்புக் கொள்கை களைப் பற்றிய தொழிலாளரது கருத்தை அரசாங்கத்திற்கு மொத்தமாக எடுத்துச் சொல்லக்கூடிய ஒரு மத்திய அமைப்பை வைத்திருக்க வேண்டிய அவசியம் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு ஏற்படும். ஆகவே, தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை ஒன்றுபடுத்து வதற்கான முயற்சிகள் இந்தியாவில் எடுக்கப் படவேண்டும்.

அரசியல் தொடர்புகளிலிருந்து விடுதலை: இந்தியாவில் ஆரோக்கிய மான தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் வளர்வதற்குப் பெரும் முட்டுக் கட்டையாக உள்ள அரசியல் தொடர்புகள், ஒரு பலமான மத்திய

அமைப்பு உருவாவதன்மூலம் துண்டிக்கப்படக்கூடும். தொழிலாளர் சங்கத்தின் தலைமைப் பதவிகள், இன்றைக்குப் பெரும்பாலும் அரசியல் கட்சிக்காரர்களிடமே உள்ளன. பல்வேறு அரசியல் கட்சிகள் தொழிலாளர் வகுப்போடு தொடர்பு வைத்துக் கொண்டு வருவதனால்—சில வேளைகளில் அரசியல் நோக்கங்களுக்காக மட்டுமே இத்தகைய தொடர்பு இருப்பதுண்டு. உண்மையான தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள் உருவாகின்ற வாய்ப்பே இல்லாமல் போய்விட்டது. தொழிலாளர் சங்கங்களில் அரசியல் கொள்கைகளுக்கு இடமில்லை என்பதையும், கட்சிக் கொள்கைகளின் சதுரங்க ஆட்டத்தில் தாங்கள் பகடைக்காய்களாக இருக்கக் கூடாது என்பதையும், தங்களது அமைப்புகள் தங்களது நலத்திற்கும், முன்னேற்றத்திற்காகவுமே இருக்கின்றன என்பதையும் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டிய வேளை வந்திருக்கிறது. பிளவை உண்டுபண்ணும் அரசியல் தொடர்புகளிலிருந்து தொழிலாளர்கள் விலகி நிற்பதற்கான சூழ்நிலையை உருவாக்கத் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களும், அரசியல் கட்சித்தலைவர்களும் பாடுபட வேண்டும். அப்போதுதான், தொழிலாளர் இயக்கம் இந்த நாட்டில் நன்றாக வளரும்.

இப்படிச் சொல்வதனால், நாட்டில் இதுவரை தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்திற்கு வழிகாட்டி வந்துள்ள அரசியல் பெருந்தலைவர்களை அவமதித்தல் என்று பொருளல்ல. உண்மையாகவே, வேறெங்கையும் விட இந்த நாட்டில்தான் தொழிலாளர் சங்கங்களை அமைப்பதில் அரசியல் தலைவர்கள் பெரும்பங்கு எடுத்திருக்கிறார்கள். இதற்குக் காரணம், அண்மைக் காலம்வரை இந்தியா ஓர் அன்னிய ஆட்சிக்குட்பட்ட அடிமை நாடாக இருந்தது என்பதும், ஒவ்வொருவனும் அவன் தொழிலாளியாகவோ முதலாளியாகவோ, நிலப்பிரபுவாகவோ, குத்தகைக்காரனாகவோ, வர்த்தகனாகவோ, சாதாரணமானவனாகவோ இருந்தாலும் சரி, அரசியல் சுதந்தரம் கிடைப்பதற்காக அந்நிய ஆட்சியை எல்லா முனைகளிலிருந்தும் எதிர்ப்பதென்ற வேட்கையைக் கொண்டிருந்தான் என்பதுவுமாகும். ஆனால், தற்போது புனித குடியரசுக்கு அஸ்திவாரங்கள் போடப்பட்டு, தொழிலாளர் வகுப்பின் நலன்கள்மீது கவனத்தைச் செலுத்துவதற்கான நிலை உருவாக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஆகவே, அரசியல் தொடர்புகளிலிருந்து தொழிலாளர் இயக்கம் தன்னை விடுவித்துக் கொள்வது அவசியமாகும்.

சாதி மனப்பான்மை (Casteism): சில சமயங்களில் காணப்படக்கூடிய ஓர் அருவருப்பான அம்சம், இனஅடிப்படையில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அமைக்கப்படுவதாகும். இதற்கு முக்கியமான

காரணம் அந்நிய ஆட்சி. மற்ற நாடுகளில் இருப்பதைப்போல் இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் வகுப்பு மனப்பான்மை அவ்வளவு அதிகமாக இருக்கவில்லை. ஆனால், சமூகத்திலுள்ள தொழில்பாகுபாடுகளைச் (occupational classification) சுட்டிக் காட்டும் சாதி மனப்பான்மை இந்தியாவில் இருக்கிறது. இன மனப்பான்மையும் (communalism) சாதி மனப்பான்மையும் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் தீவிர எதிரிகளாகும். மதத்தையும் தொழிலாளர் இயக்கத்தையும் என்றுமே இணைக்கக்கூடாது. மதம் அவரவர் சொந்த விஷயம் என்பது நாட்டில் உணரப்பட வேண்டும். தொழிலாளர்களது சாதி, இனம், குலம் எதுவாக இருந்தாலும், அவர்கள் தங்களை இந்துக்கள், முஸ்லீம்கள், சீக்கியர்கள், பார்சிகள், கிறிஸ்துவர்கள் என்று சொல்லிக் கொள்வதற்கு முன்னால், ஒரு தொழிலிலுள்ள தொழிலாளர்கள் என்பதை முதலில் உணரவேண்டும். ஆகவே, இனத்தையோ, வட்டாரத்தையோ, மொழியையோ, அடிப்படையாகக் கொண்டு எந்த ஒரு சங்கமும் அமைக்கப்படக் கூடாது. இனவேறுபாடின்றித் தொழிலாளர் அனைவருக்கும் பொதுவானதாக ஒவ்வொரு சங்கமும் இருக்க வேண்டும்.

ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம் : இங்கிலாந்திலும், வேறு நாடுகளிலும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் பொதுவாகக் கைவினைத் தொழில் அடிப்படையில் ஆரம்பிக்கப்படுகின்றன. ஒரே தொழிலில், வேலை வகையை அடிப்படையாக வைத்துத் தனிப்பட்ட சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. உதாரணமாக, ஒரே தொழிலிலுள்ள காரோட்டிகள், பொறித்துறைவினைஞர் (Mechanics), மின் அமைப்பைச் செப்பனிடுவோர் (Electricians) முதலியோருக்கெனத் தனித் தனி சங்கங்கள் அமைக்கப்படுவதுண்டு. இவ்வாறு சங்கங்களை நிறுவுவதனால் குறைகள் நேருவதுண்டு. தொழிலாளர்கள் நேரடி நடவடிக்கை (direct action)யில் ஈடுபடுவர் என்று எதிர்பார்க்கப் படும்போது, தொழிலதிபரோ, முதலாளியோ, வேலை அளிப்போனோ, ஓர் அமைப்பை மற்றோர் அமைப்பிற்கெதிராகத் தூண்டிவிட முயலுவர். இங்கிலாந்தில், ஆரம்பத்தில் சில சமயங்களில் கூட, திறம்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும், திறம்படாத் தொழிலாளர்களுக்குமிடையே பிளவு ஏற்பட்டது. இதனால், அவர்களிடையே பெரும் வெறுப்புணர்ச்சி தோன்றியது.

ஆனால், இந்தியாவில் முன்பு நவீன முறைகளில் சங்கங்கள் அமைக்கப்பட்டபோது, கைவினைத்தொழில் அடிப்படையிலோ வகுப்பின் அடிப்படையிலோ இவை அமைக்கப்படுவதற்கு ஆதரவு கிடைக்கவில்லை. ஒரு தொழில் நிறுவனம் அல்லது தொழிலுக்கு

ஒருசங்கம் என்ற வகையில்தான் இந்தியாவில் இவை அமைக்கப் பட்டன. என்றாலும், 'ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம் என்ற' இலட்சியம், இந்தியாவில் இன்னும் நிறைவேற்றப்படவில்லை. ஒரே தொழிலில் பல்வேறு சங்கங்கள் இருப்பதன் விளைவாகச் சங்கங்களி டையே போட்டிகள் முளைக்கின்றன; இவை இயக்கத்தின் வேருக்கே உலை வைத்துவிடுகின்றன. சங்கங்களின் பல்வகைத் தன்மையினால் கூட்டுபேரச் சக்தி பலவீனமடைகிறது; சட்டபூர்வமான உரிமைகளை அடைவதற்கான வல்லமை தொழிலாளர்களிடையே குறைந்துவிடுகிறது. ஒரு குறிப்பிட்ட பிரச்சினையில் ஒரு சங்கம் வேலையளிப்பவனோடு ஒத்துப்போக முயன்றால், மற்றொரு சங்கம் அவ்வாறு ஒத்துப்போக மறுப்பதோடல்லாது, மற்றொரு புதிய பிரச்சினையையும் உருவாக்குவதாக இருக்கிறது. ஆகவே, ஒரு தொழிலில் ஒரு சங்கம் மட்டுமே இருத்தல் வேண்டும்.

பொருளாதார அமைப்பின் ஓர் அங்கமாகத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் மாறியிருக்கின்றன என்பதையும், நாட்டுப் பொருளாதாரத்தின் முன்னேற்றத்திற்கு அவை இன்றியமையாதவை என்பதையும் வேலையளிப்போர்களும், அரசாங்கமும் நன்கு உணர வேண்டும். தொழிலாளர்களின் குறைபாடுகளையும் கோரிக்கைகளையும் தொழிலாளர் சங்கம் மட்டுமே எடுத்துக் கூறமுடியும். வேலையளிப்போர் அமைப்புகளும் தொழிலாளர் அமைப்புகளும் ஒன்றை ஒன்று புரிந்துகொள்வதன் மூலமாகத்தான் தொழில் அமைதி நாட்டில் நிலவ முடியும். 'ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம்' என்ற கொள்கை முற்றிலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டு நடைமுறையில் பின்பற்றப்படுமானால், இந்த அமைப்புகள் ஒன்றை ஒன்று புரிந்துகொள்வது மிகவும் சுலபமாக இருக்கும்.

தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் : 'தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்கப்படவேண்டும்' என்ற பிரச்சினை நீண்ட நாட்களாகவே வாதத்திற்குரிய விஷயமாக இருந்து வந்திருக்கிறது. ஒரு தொழிலாளர் சங்கத்தை அங்கீகரிப்பதில் 'அர்த்தம் நிறைய இருக்கலாம் அல்லது அர்த்தமே இல்லாதிருக்கலாம்' என்று 1931-ல் தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் கமிஷன் அறிவித்தது. அது மேலும் வலியுறுத்தியதாவது : "தொழிலாளர்களில் சிறுபான்மையினரே சங்கங்களி லிருக்கின்றனர்" என்று சொல்வது அங்கீகாரம் வழங்க மறுப்பதற்குப் போதிய காரணமாக இல்லை. இரண்டு அல்லது அதற்கதிகமான போட்டிச் சங்கங்கள் இருக்கின்றன என்பது மட்டுமே எந்த ஒரு சங்கத்திற்கும் அல்லது எல்லாச் சங்கங்களுக்கும் அங்கீகாரம் மறுக்கப்படுவதற்குப் போதிய காரணமாக இருக்க முடியாது. ஒரே குறிக்கோளை உடைய வேலையாட்கள்,

அனைவரும் ஒரு சங்கத்தின்கீழ் ஒன்றுபடுவது அவர்களுக்கே நன்மை பயக்கக்கூடியதென்றாலும், 'அதைப்பற்றிக் கவலைப்படவேண்டியவர் அவர்களேயன்றி வேலையளிப்போர் அல்ல'. தொழிலாளர்களில் பெரும்பான்மையரின் ஆதரவு சங்கங்களுக்கு இல்லை என்பதைச் சுட்டிக்காட்டி அவைகளுக்கு அங்கீகாரம் வழங்க வேலையளிப்போர்கள் அடிக்கடி மறுக்கிறார்கள். இதனால் சங்கங்களிடையே போட்டிகள் ஏற்படுகின்றன; உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகப்படுத்துவதற்காகவும் ஒரு சங்கத்திலிருந்து மற்றொரு சங்கத்திற்குத் தொழிலாளர்களை எடுத்துக்கொள்வதற்காகவும் தவறான வழிகள் பின்பற்றப்டுகின்றன.

தொழிலாளர் சங்கங்கள் பதிவுசெய்து கொள்வதற்கான ஏற்பாட்டை இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம் (1926–ல்) செய்தது. ஆனால், இச் சங்கங்களை வேலையளிப்போர்கள் அங்கீகரிக்கும்படியான ஏற்பாட்டை அது செய்யவில்லை. ஒரு சங்கத்திற்கு அங்கீகாரம் வழங்கச் சிலவேளைகளில் வேலையளிப்போனைக் கட்டாயப்படுத்தவேண்டும் என்பதற்காக இச் சட்டம் 1947–ல் திருத்தம் பெற்றது: ஆனால், அத் திருத்தம் இதுவரை அமல் செய்யப்படாமலே போய்விட்டது. ஒரு உத்தியோகம் அல்லது தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 25 சதவிகிதத் தொழிலாளர்களை உறுப்பினர்களாகக் கொண்டிருக்கும் சங்கங்களுக்கு வேலையளிப்போர்கள் அங்கீகாரம் தரவேண்டும் என்று பம்பாய் தொழிற்பூசல்கள் சட்டம் (1938) கூறியது. 1946ஆம் ஆண்டின் பம்பாய் தொழில்துறை உறவுச் சட்டம் (Bombay Industrial Relations Act) தொழிலாளர்களை மாதிரிச் சங்கங்கள் என்றும், தகுதிபெற்ற சங்கங்கள் என்றும், அடிப்படைச் சங்கங்கள் என்றும் மூன்று வகையாகப் பிரித்தது. 'அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கங்கள்' என்ற நல்ல சலுகைகள் பெற்ற ஒரு புதுவகைச் சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்படுவதற்கும் அது வழி வகுத்தது. இச் சங்கங்களுக்குச் சலுகைகள் வழங்கப்பட்டதற்குக் காரணம், ஒருசில கடமைகளை இவை ஏற்றுக்கொண்டன. இக் கடமைகளில் முக்கியமானது, சமரசப் பேச்சுவார்த்தைகள் தோல்வியுறும்போது பூசல்களை இச் சங்கங்கள் நடுவர் தீர்ப்புக்கு அனுப்பி வைக்கவேண்டும் என்பதாகும். அதோடுகூட, சட்டத்தின் விதிகள் உதவி தராது என்ற நிலை ஏற்பட்டு, வேலைநிறுத்தம் செய்யவேண்டும் என்பதற்குச் சாதகமாகத் தொழிலாளர்களில் பெரும்பான்மையினர் ஓட்டளித்தால் ஒழிய, இச் சங்கங்கள் வேலைநிறுத்தத்திற்கு ஒப்புதல் அளிப்பதோ அதில் கலந்துகொள்வதோ கூடாது.

1958ஆம் ஆண்டு மே மாதம் நைனிடானில் (Naini Tal) நடந்த பதினைந்தாவது முத்தரப்புத் தொழிலாளர் மாநாடு, தொழி

லாளர் சங்கங்களது அங்கீகாரம்பற்றிய பிரச்சினையை ஆராய்ந்து அங்கீகாரம் வழங்கப்படுவதற்கு அடியிற்கண்ட நிபந்தனைகளை ஏற்படுத்தியது.

1. ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட சங்கங்கள் இருக்கின்ற இடத்தில், அங்கீகாரம் வேண்டுகின்ற சங்கமானது தன்னைப் பதிவு செய்துகொண்டபிறகு ஒரு வருடத்திற்காவது பணி புரிந்து வந்திருக்கவேண்டும். ஒரேஒரு சங்கமிருக்கின்ற இடத்தில் இந் நிபந்தனை செல்லாது.

2. சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனத்தின் தொழிலாளர்களில் 15 சதவிகிதமாவது அதில் உறுப்பினர்களாக இருக்க வேண்டும்.

3. ஒரு வட்டாரத்திலுள்ள தொழிலின் தொழிலாளர்களில் சுமார் 25 சதவிகிதம் சங்கத்தின் உறுப்பினர்களாக இருப்பார்களேயானால், அச் சங்கமானது அவ்வட்டாரத்திலுள்ள தொழிலின் மாதிரிச் சங்கமாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

4. ஒரு சங்கம் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருக்குமானால், அச் சங்கத்தின் அமைப்பில் இரண்டு வருட காலத்திற்கு எவ்வித மாறுதலும் ஏற்படக் கூடாது.

5. ஒரு தொழில் அல்லது நிறுவனத்தில் அநேக சங்கங்கள் இருக்குமானால், அதிகமான உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருக்கின்ற சங்கம் அங்கீகரிக்கப்படவேண்டும்.

6. ஒரு வட்டாரத்திலுள்ள தொழிலுக்குரிய மாதிரிச் சங்கமானது, அத் தொழிலின் எல்லா நிறுவனங்களிலுமுள்ள தொழிலாளர்களைப்பற்றி எடுத்துச் சொல்லுகின்ற உரிமையைப் பெற்றிருக்கவேண்டும். ஆனால், ஒரு குறிப்பிட்ட நிறுவனத்திலுள்ள தொழிலாளர் சங்கம் 50 சதவிகிதம் அல்லது அதற்கதிகமான தொழிலாளர்களை உறுப்பினர்களாகக் கொண்டிருக்கிறதென்றால், தன்னைச் சார்ந்த விஷயங்களில் அக்கறை செலுத்துவதற்கு அதற்கு உரிமை உண்டு.

7. சங்கங்களின் பிரதிநிதித்துவ அம்சத்தைச் சரிபார்க்கின்ற முறை இன்னும் சற்றுத் திருப்திகரமாக அமைக்கப்பட வேண்டும். அரசாங்க இலாக்காவினர் சரிபார்த்து அறிவிக்கின்ற முடிவுகளைச் சம்பந்தப்பட்டவர்கள் ஏற்றுக்

கொள்ள மறுத்தால், அதை, எல்லா மத்தியத் தொழிலாளர் சங்கங்களையும் சேர்ந்த பிரதிநிதிகள் அடங்கிய கமிட்டி ஒன்று ஆராய்ந்து பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதற்கு ஆவன செய்யவேண்டும். இதற்காகப் பல்வேறு வட்டாரங்களில் தேவைப்படுகின்ற நிதிகளையும் ஆட்களையும் மத்திய தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகள் அனுப்பி வைக்கும். இம் முறையும் தோல்வியுறுமானால், பிரச்சினையானது ஒரு தனிப்பட்ட நீதிமன்றத் தீர்ப்பிற்கு விடப்படவேண்டும்.

8. நெறிமுறைக் கோட்பாடுகளை அனுசரிக்கின்ற சங்கங்களுக்கு மட்டுமே அங்கீகாரம் பெறுகின்ற தகுதி உண்டு.

9. நான்கு மத்திய தொழிலாளர் அமைப்புகள் எதனுடனும் இணைப்பின்றியிருக்கின்ற தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்புகளுக்கு அங்கீகாரம் வழங்கப்படுவதுபற்றிய பிரச்சினை வேறுவிதமாகத் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

மாநாட்டில் கலந்துகொண்ட மத்திய தொழிலாளர் அமைப்புகள்சங்கங்களிடையே சுமுகமான உறவு இருப்பதற்கான நெறிமுறைக் கோட்பாட்டை ஆராய்ந்து அடியிற்கண்ட விதிகளை ஏற்படுத்தின.

1. ஒரு தொழிலிலுள்ள வேலையாளுக்கு, தான் விரும்புகின்ற சங்கத்தில் சேரும் சுதந்திரமும் உரிமையும் உண்டு. இவ் விஷயத்தில் எந்தவிதக் கட்டாயமும் இருக்கக் கூடாது.

2. ஒருவர் இரு சங்கங்களில் உறுப்பினராக இருத்தல் கூடாது. மாதிரி சங்கங்களைப் பொறுத்தவரை இவ் விதி மேலும் ஆராயப்பட வேண்டும் என்று ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டது.

3. தொழிலாளர் சங்கங்கள் ஜனநாயக முறையில் செயல்பட்டுவர வேண்டும் என்பது நிபந்தனையின்றி ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டு, மதிப்பு தரப்பட வேண்டும்.

4. தொழிலாளர் சங்கங்களின் செயற்குழுக்களையும், அலுவலர்களையும் தேர்ந்தெடுப்பதற்கு உரிய காலத்தில் ஜனநாயகமுறையில் தேர்தல்கள் நடத்தப்பட வேண்டும்.

5. தொழிலாளர்களது அறியாமையையும், பின்தங்கிய நிலையையும் எந்த ஓர் அமைப்பும் தவறாகப் பயன்படுத்தக் கூடாது. எந்த ஓர் அமைப்பும் வரம்புக்கு மீறிய அல்லது சக்திக்கு மீறிய கோரிக்கைகளைக் கேட்கக் கூடாது.

6. சாதி மனப்பான்மை, இன மனப்பான்மை, குறுகிய மனப் பான்மை முதலியவற்றை எல்லாச் சங்கங்களும் தவிர்க்க வேண்டும்.

7. சங்கங்களிடையேயான விஷயங்களில் பலாத்காரமோ, கட்டாயமோ, மிரட்டலோ, ஒன்றை ஒன்று தூற்றிக் கொள்தலோ ஆகியவை இருக்கக் கூடாது.

தொழிலாளர்கள் எந்தச் சங்கங்களைச் சார்ந்தவர்களாக இருந்தாலும் சரி, 'அங்கீகாரம்' என்பது வேலையளிப்போர்களிடமிருந்து தங்களுக்குக் கிடைக்கக் கூடிய பெரும் சலுகை என்றோ ஆதரவு என்றோ அவர்கள் கருதக்கூடாது. ஒரு தொழில் அல்லது நிறுவனத்திலுள்ள ஒரு சங்கம் உறுப்பினர்களை நிறையப் பெற்றிருந்து, அவர்களது ஆதரவு தனக்குண்டு என்பதை நிரூபிக்கும் ஆற்றல் அதற்கிருந்து, அதோடுகூட, ஜனநாயகத் தொழிலாளர் சங்கக் கொள்கை வழியில் பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தி, தொழிலாளர்களுக்கு முறையான, நியாயமான உரிமைகளை அது கிடைக்கச்செய்ய முடியுமென்றால், இதைப்போன்ற சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்க வேலையளிப்போர்கள் தாங்களாகவே முன் வருவர். இல்லாவிடில், 'அது தங்களுக்கே தீமை விளைவித்துத் தொழில் அமைதியின்மையை உருவாக்கிவிடும்' என்பதைத் தொழில் நிர்வாகத்தில் உள்ளோர் விரைவிலேயே உணர்ந்து விடுவர்.

அங்கீகாரப் பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதற்கு பம்பாய்த் தொழில் உறவுகள் சட்டம் (1946) உண்மையிலேயே முயன்றது. ஆனால், இதன்மூலம் "ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம்" என்ற கொள்கை உணரப்படுமா என்பது சந்தேகமே.

நல்ல நோக்கங்களையுடைய இச் சட்டம், சங்கங்களிடையே நிலவும் போட்டிகளைப் போக்குவதில் வெற்றிபெறாமல் போகக் கூடும். இவ் விஷயத்தில் சங்கங்களால் ஆளப்பட்ட முறைகள் நேர்மையற்றவையாகவும், நீதிக்குப் புறம்பானவையாகவும் இருந்திருக்கின்றன என்பதைச் சென்றகால அனுபவம் சுட்டிக்காட்டுகிறது. இதைத் தவிர, ஒப்புக்கொள்ளப்படாத அங்கீகரிக்கப்படாத சங்கங்கள், அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கங்களுக்கும் அவைகள் செய்திருக்கின்ற உடன்படிக்கைகளுக்கும் மாசு கற்பிக்கச் சமயம் பார்த்துக் கொண்டிருக்கின்றன. ஆகவே, முறையான கோரிக்கைகளுக்குச் சட்ட பூர்வமான ஆதரவுகளைப் பெறுவதற்கு முன்னால் ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம்' என்பதில் தாங்கள் நம்பிக்கை வைத்திருக்க வேண்டும் என்று தொழிலாளர்கள் உணர்வதற்கான வாய்ப்பு அவர்களுக்குத் தரப்படவில்லை.

பம்பாய் சட்டத்தில் காணப்பட்ட விதிகளைவிடத் துரிதமாக 'ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம்' என்ற நோக்கத்தை நிறைவேற்றி வைக்கின்ற வேறொரு முறை இருக்கிறதா என்று ஆராய்வது இங்கே நன்மை பயக்கக் கூடியதாகும்.

இச் சிறப்புமிக்க நோக்கத்தை அடைவதற்கு ஒரு தாற்காலிக நடவடிக்கையாக மத்தியத் துறையிலுள்ள தொழில்களின் பல்வேறு சங்கங்களில் உண்மையாக எத்தனை பேர் உறுப்பினர்களாக இருக்கின்றனர் என்பதை அச் சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளை வைத்துக் கொண்டு பரிசோதித்துப் பார்க்கின்ற அதிகாரத்தைத் தலைமைத் தொழிலாளர் கமிஷனரிடம் (Chief Labour Commissioner) அரசாங்கம் அளிக்கலாம். அதற்குப் பிறகு, உண்மையான உறுப்பினர் பற்றிய தகவல் ஒரு பதிவேட்டில் குறித்து வைக்கப் பெறலாம். அடுத்தபடியாக, பல்வேறு தொழிலாளர் சங்கங்கள், தலைமைத் தொழிலாளர் கமிஷனர் அல்லது அவரது அதிகாரம் பெற்ற மற்றொருவர் மேற்பார்வையின்கீழ் இரகசிய ஓட்டெடுப்புமூலம் ஒரு புதிய அமைப்பிற்கான பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். விகித பிரதிநிதித்துவ (Proportional Representation) அடிப்படையில், இத் தேர்தல் நடத்தப்பெற்று ஒற்றை மாற்று ஓட்டு (single Transferable vote) எடுக்கப்பட வேண்டும். இருக்கின்ற சங்கங்களையும், அவைகளின் நலன்களையும் பிரதிபலிக்கின்ற ஓர் அமைப்பாக இது இருக்க வேண்டும். சம்பந்தப்பட்ட தொழிலிலுள்ள எல்லாத் தொழிலாளர் மக்களின் நலன்களையும் பாதிக்கின்ற அடிப்படை பிரச்சினைகளையும், வேலை நிலவரங்கள், வேலை நேரங்கள், தொழிற் சீரமைப்பு போன்ற விஷயங்களையும் இவ்வமைப்பு ஆராய வேண்டும். பயன் ஏற்படுகின்றுற்போல், இவ்வமைப்பு வேலையளிப்போர்களுடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்படவேண்டும். இதைப் போன்ற பணிகளை அவரவர் அதிகாரத்தின்கீழ் உள்ள தொழில்களில் செய்து வர வேண்டுமென்று பல்வேறு மாநிலங்களிலுள்ள தொழிலாளர் கமிஷனர்களுக்கு ஆணை பிறப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

இத்தகைய வழிகளில்தான் அகில இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு 1930ஆம் ஆண்டில் இயங்கி வந்தது. இதனுல், பலதரப்பட்ட அரசியல் தொடர்புகளைக் கொண்டிருந்த பல்வேறு சங்கங்கள் ஒன்றுபடுவதற்கும், ரயில்வே நிர்வாகத்தினரோடு அவை பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தும்போது தாங்கள் ரயில்வே துறைத் தொழிலாளர் அனைவருக்கும் பொறுப்பான ஓர் அமைப்பு என்று அவை உணர்வதற்கும் வாய்ப்புகள் ஏற்பட்டன.

நெறிமுறைக் கோட்பாடு (Code of Conduct) ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டிருக்கிறது என்பது மத்திய அமைப்புகளிடையேயுள்ள

சுமுகமான நிலையைச் சுட்டிக் காட்டுகிறது. நல்வழி பிறந்திருக்கிறது என்பதற்கு இது ஓர் அறிகுறியாகும். எனினும், இணைப்புச் சங்கங்கள் தங்களது கடமைகளைச் சரிவர பூர்த்தி செய்கின்றுற்போல் அவைகளை மத்திய அமைப்புகள் கவனித்துக் கொண்டால் தான் முடிவுகள் சாதகமாக இருக்கும் என்பதை நாம் உணர வேண்டும்.

ஒரு தொழிலின் சங்கங்களிடையே இத்தகைய உடன்பாடு இருக்கிறதென்ருல், பொருள் உற்பத்தியில் புதிய அமைப்பின் திறமைமீது வேலையளிப்போர்களும் நம்பிக்கை வைத்துத் தயக்கமோ அல்லது மறுப்போ இன்றிச் சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்க முன்வருவர். மேலும், இவ்வமைப்பு இயல்பாகவும் ஜனநாயக முறையிலும் இயங்கி வருமேயானுல் தனிப்பட்ட ஓர் அமைப்பின் ஆற்றலைத் தொழிலாளர்கள் உணரக்கூடிய நேரம் ஏற்படும்; சங்கங்களும் தனித் தனியாக இயங்கி வருவதைப் படிப்படியாகக் கைவிட்டுத் தனிப்பட்ட சங்கத்தில் ஒன்றுபட முயலும்.

உதவி நிதிகள் (Benefit Funds): தொழிலாளர் வகுப்பினரின் குறிப்பிட்ட அல்லது பொதுவான குறைபாடுகளை எடுத்துச் சொல்வதற்கு மட்டுமே தொழிலாளர் சங்கங்கள் இருக்குமேயானுல், அக் குறைபாடு நீங்கிய உடனேயே, சங்க உறுப்பினர்களின் ஆர்வம் குறைந்துவிடும். தொழிலாளர் இயக்கத்தின் தொடக்கக் கட்டத்தில் இந்த அனுபவம் எல்லா நாடுகளுக்கும் ஏற்பட்டது. இந்தியாவிற்கு இந்த அனுபவம் சற்று அதிகமாகவே ஏற்பட்டது. நமது தொழிலாளர்களுக்கு வாழ்க்கை ஊதியம் கிடைப்பதில்லை. ஆகவே, காலந்தாழ்த்தாது சந்தா பாக்கிகளைத் தருவதற்கு அவர்களால் முடிவதில்லை. தொழிலாளர் சங்கங்கள் தங்களது உறுப்பினர்களுக்குச் சில உதவிகளைச் செய்ய முடியுமென்ருல், உதாரணமாக, நோய், வேலையின்மை, மரணம், ஓய்வு முதலியவற்றிற்கான உதவிகளை அளிக்க முடியுமென்ருல், தொழிலாளர்கள் இச் சங்கங்களில் நீண்ட நாட்களுக்கு உறுப்பினர்களாக இருந்து வருவர்.

அகமதாபாத்திலுள்ள நெசவுத் தொழிலாளர் சங்கம் இதைப் போன்றதொரு திட்டத்தை வைத்திருக்கிறது. இவ்வமைப்பு தன் வருமானத்தில் 60 லிருந்து 70 சதவிகிதம்வரை சமூக நலப் பணிக்காக (Social Welfare Work) செலவிடுகிறது. தொழிலாளர்களுக்கு விபத்து ஈடும், மருத்துவ உதவியும், கல்வி வசதியும் தரப்படுகிறது; தொழிலாளர்களிடையே சிக்கனமும் சேமிப்பும் கற்பிக்கப்படுவதற்கும் செலவு செய்யப்படுகிறது. இந் நடவடிக்கைகள் இவ்வமைப்பின் பயன்பாட்டையும், வலிவையும், செல்வாக்கையும் அதிகப்படுத்தியுள்ளன.

வேலைநிறுத்த உதவி நிதிகள் (Strike Funds): தொழிலாளர் சங்கங்கள் வேலைநிறுத்த நிதிகளை வைத்திருக்க வேண்டும் என்பதைப் பற்றி இருவேறான கருத்துக்கள் இருக்க முடியாது. சங்கங்களிடத்தில் பொதுவாக எந்தவித நிதிகளும் இல்லாதிருக்கின்ற நிலையில், தற்போது இந்தியாவில் வேலைநிறுத்தங்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்டு நடத்தப்படுகின்றன. இந்நிலைமையைச் சமாளிப்பது தொழிலாளரின் மனைவிகள் தங்கள் குடும்பச் செலவைக் குறைத்துக் கொள்ளும் திறம்படைத்திருப்பதால்தான் முடிகிறது. ஒருநாளைக்கு இருமுறை உண்பதற்குப் பதிலாக ஒருமுறை உண்டு, ஒரு மாதக் கூலியை வைத்துக்கொண்டு இரு மாதங்களை ஓட்டுகின்றாற்போல் இந்தியத் தொழிலாளர் தம் மனைவியர் தங்களது வரவுசெலவுகளை மாற்றியமைத்துக் கொள்கின்றனர். பொதுமக்களின் அனுதாபத்தைப் பெறுவதைப்போல் வேலைநிறுத்தத்தின் தன்மை இருக்குமானால், ஒருசில பண்டங்களையும், மற்ற இன்றியமையாப் பொருள்களையும் கொடுத்து உதவுவதற்கு வட்டாரத்தில் வாழும் சிலர் முன்வரக்கூடும். பூசல்கள் கொள்கைபற்றியனவாக இருக்குமானால், சில சமயங்களில் வெளிநாடுகளிலுள்ள சங்கங்கள் நன்கொடைகளை அனுப்பி வைக்கும் ஆனால், இவ் வுதவியெல்லாம் மிகச் சிறிய உதவியேயாகும். இந்தியத் தொழிலாளி பெரும்பாலும் தனது 'பட்டினி கிடக்கும் சக்தி'யையே நம்பியிருக்கிறான்; தனது இலட்சியத்திற்காகவும், தன்மானத்திற்காகவும் அவன் இன்னலுறுகிறான். வேலைநிறுத்தங்கள் இந்தியாவில் நெடு நாட்களுக்கு நீடித்திருக்கின்றன; சில சமயங்களில் இவை மூன்று அல்லது நான்கு மாதங்கள்வரை நீடித்துள்ளன. இந்த நீண்ட போராட்டங்கள் பல சமயங்களில் தோல்வியில் முடிந்திருக்கின்றன. நிலைமை சீர்படுவதற்கு ஒரே வழி, தகுந்த ஆதரவுடன் சங்கம் பலப்படுத்தப்படுதல் வேண்டும்; போதிய வேலைநிறுத்த உதவி நிதிகள் சங்கத்திற்கு உருவாக்கப்பட வேண்டும். இது செய்யப்பட்டால், இதன் விளைவாக, வேலையளிப்போன் சமரசம் பேசுவதற்குத் தொழிலாளர்களிடம் வரவேண்டிய நிலை ஏற்படுமே தவிர, நேரடி நடவடிக்கையில் ஈடு படவேண்டிய அவசியம் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படாது.

பொது நிதிகள் (General Finances): தங்களுக்குரிய பணிகளைச் செய்து வருவதற்குக்கூடத் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு நிதிகள் மிகமிகப் பற்றாக்குறையாக இருக்கின்றன என்பதிலிருந்து இந்தியாவில் ஏன் வேலைநிறுத்த உதவி நிதிகள் உருவாக்கப்படாமலிருக்கின்றன என்பது நமக்குச் சுலபமாகப் புரியக்கூடும். நான்கு மத்திய அமைப்புகளில் மூன்று மத்திய அமைப்புகளோடு தொடர்பான வகைவாரியான வருமானச் சதவிகிதப் பகிர்வு பற்றிய புள்ளி விவரங்களையும் ஏற்கனவே பார்த்திருக்கிறோம்.

இவைகளிலிருந்து, இவ் வமைப்புகளுக்குக் கிடைக்கக் கூடிய வருமானம் அவைகளின் வாய்க்கும் கைக்குமே சரியாக இருக்கிறது என்பது புலனுகிறது. இந் நிதிப் பற்ருக்குறை, தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை மிகவும் பலவீனப்படுத்தி விடுகிறது. உறுப்பினர்களைப் 'பெரும் அளவில் சேர்த்துவிடவேண்டும்' என்ற ஆவலில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் உறுப்பினர் கட்டணங்களை (Membership fees) மிகவும் குறைவாக வைத்துள்ளன; இக் கட்டணங்களை இவை சரிவரவசூலிப்பதுமில்லை. உறுப்பினர் கட்டணத்தைச் செலுத்தாது பாக்கி வைத்துக் கொண்டிருக்கின்ற ஒருவனை உறுப்பினர் பதவியிலிருந்து நீக்குவதற்குப் பொதுவாக எந்தவித முயற்சியும் எடுத்துக் கொள்ளப்படுவதில்லை. தகுதிவாய்ந்த தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் இருக்க வேண்டும் என்ருல், சங்கங்களிடத்தில் போதிய நிதிகள் இருக்க வேண்டும். அமைப்பினுள் இருக்கின்ற வாய்ப்புகளைப் பயன் படுத்தி நிதிகளைப் பெருக்குவது என்பது இயக்கத்தைப் பலப் படுத்துவதின் ஓர் அம்சமாகும்.

தொழிலாளர்களே தங்களது அமைப்புகளைப் பலப்படுத்த வேண்டும்: நாட்டிலுள்ள சில நல்லெண்ணம் கொண்ட தொழிலாளர் சங்கவாதிகள், தொழிலாளர் சங்க உறுப்பினர்களை மட்டும் வேலைக்கு ஏற்றுக்கொள்ளும் நிறுவனம் (closed shop) அல்லது தொழிலாளர் சங்கம்சார் நிறுவனம் (union shop) ஒவ்வொரு தொழிலிலும் இருக்க வேண்டும் என்ற கருத்து பரப்பப்பட வேண்டும் என்று கருதுகிருர்கள். இதன் வழியாக, ஒரு தொழிலிலுள்ள ஒரு சங்கத்தில் சேரவேண்டிய கட்டாயம் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படும்; சங்கத்திற்கு வரவேண்டிய தொகைகள் வேலையளிப்போர்களால் தொழிலாளர்களின் சம்பளப் பட்டியலிலிருந்து பிடிக்கப்பட்டு, சங்கத்திற்கு வழங்கப்பெறும். இதனுல், தங்களது நிர்வாகத்தை நவீனமுறையிலும், திறமை மிகுந்த ஊதியப்பணியாளர்கள், உயர் அலுவலர்கள், நிபுணர்கள் ஆகியோரின் உதவி கொண்டும் செய்து வருவதற்குப் போதுமான நிதிகள் சங்கங்களுக்குக் கிடைக்கக்கூடும். இவர்கள் தினமும் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குப் பணிபுரிவதோடன்றி, தொழிலின் பொருளாதார, நிதி, நுணுக்கங்களையும் தெரிந்து வைத்திருப்பர். ஆனுல், அரசாங்கம் அல்லது வேலையளிப்போரது ஆதரவோ உதவியோ இன்றி முழு ஜனநாயகமான, சுதந்திரமான தொழிலாளர் சங்கங்கள் உருவாக்கப்படவேண்டும் என்று விரும்பியவர்கள் இக் கருத்தினை ஏற்றுக் கொள்ளமறுப்பர். மனமுறிவின்போது தரப்படுகின்ற அறிவுரை போன்றது இக் கருத்து. தற்போது தேவைப்படுவது என்னவென்ருல், உள்ளுக்குள்ளிருந்து கொண்டு தொழிலாளர்களே

தங்களது அமைப்புகளைப் பலப்படுத்தித் தங்களுக்கு நன்மைகளைத் தேடிக் கொள்ளவேண்டும்.

நூறு சதவிகித உறுப்பினர்கள் : உள்ளுக்குள்ளிருந்துகொண்டு சங்கத்தைப் பலப்படுத்த முயலும்போது, தங்களது தொழிற்சாலை அல்லது தொழிலிலிருந்து நூறு சதவிகித உறுப்பினர்களைத் தங்களது சங்கத்தில் சேர்த்துவிடவேண்டும் என்று உணர வேண்டியது தொழிலாளர்களது முக்கியமான கடமையாகும்.

கௌரவ ஊழியர்கள் (Honorary Workers) : தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு ஏன் நூறு சதவிகித உறுப்பினர்கள் இருக்க வேண்டும் என்பதற்கும், உறுப்பினர்கள் அனைவரும் ஏன் முறையாகச் சந்தாசெலுத்திவர வேண்டும் என்பதற்கும் ஒருமுக்கியமான காரணம் முழுநேர சங்க அலுவலர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்வதற்குப் போதுமான நிதிகள் சங்கத்திடம் இருக்க வேண்டும் என்பதாகும். நிதிப் பற்றுக்குறையின் காரணமாக, இந்தியாவில் கௌரவ ஊழியர்களுக்கு மதிப்பு தரப்பட்டு வந்திருக்கிறது. ஆனால், ஊதியம்பெறும் ஊழியக்காரர்கள், அவர்களுக்கு இயக்கத்தில் அந்தஸ்து இல்லாததுபோல் தரக்குறைவாக நடத்தப்பட்டு வந்திருகிறார்கள். மற்ற நாடுகளின் இயக்கங்களில்கூட இந்தக் குறைபாடு காணப்படுகிறது. கௌரவ ஊழியர்கள் எத்தகைய தியாகங்களைச் செய்யக்கூடியவர்களாக இருந்தாலும், தங்களுக்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கும் பணியை அவர்களால் சரிவரச் செய்ய முடியாது. ஏனெனில், அப் பணியின்மீது முழுநேரக் கவனத்தைச் செலுத்துவதென்பது அவர்களால் இயலாது. எனவே, போதிய சம்பளத்தைக் கொடுத்து முழுநேர அலுவலர்களை வைத்துக் கொண்டு தங்களது வேலைகளைச் செய்துவரத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் கற்றுக்கொள்ளாதவரை, இயக்கம் வளரவே முடியாது. கௌரவ ஊழியர்களின் ஒத்துழைப்பைப் பயன்படுத்தி வருவதோடு, முழுநேரச் சம்பள ஊழியர்களையும் இவ்வமைப்புகள் தங்களது பல்வேறு பிரிவுகளில் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். அப்போதுதான், தனது நலன்கள் புறக்கணிக்கப்படவில்லை என்பதாகச் சங்கத்தின் உறுப்பினராய் இருப்பவன் உணர்வான்.

தொழில்நுட்ப நிபுணர்கள் : (Technical Experts) முழுநேர ஊழியர்களைப்பற்றி நாம் சொல்லும்போது, தொழிலின் நுட்ப வினையையும் வேறுபல பிரச்சினையும் பற்றி ஆராய்ந்து அறிந்த தொழில்நுட்ப நிபுணர்களைத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் தங்களது அலுவலர்களாக வைத்திருக்க வேண்டும் என்பதை வலியுறுத்த

வேண்டியது அவசியமாகும். அப்போதுதான், சங்கங்கள் தங்களது கோரிக்கைகளை எடுத்துச் சொல்லும்போது பொதுமக்களில் செல்வாக்குள்ளவர்கள் அதை ஆதரிக்க முன்வருவர். இதை, இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கவாதிகளில் பலர் மறந்துவிடுகிறுர்கள். முக்கியமான பிரச்சினைபற்றி விவாதிப்பதற்குத் தொழில் சிக்கல் களைப் பற்றிய அறிவும், அனுபவமும், பொருளாதாரப் பெரு நோக்கும் தேவைப்படுகிறது. இதனுல், பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தும்போது தொழிலாளர் சங்கவாதிகள் சிரமத்துக்குள்ளா கின்றனர். இக் குறைபாடு சரிவர நீக்கப்படவில்லை என்றுல், தொழிலாளர் சங்கத்தின் வளர்ச்சி ஒருபெரும் இடையூறுக்குள்ளாக நேரிடும். உறுப்பினர்களும் நிதிகளும் பெருமளவில் இருந்தாலும், தொழில்நுட்ப நிபுணர்கள் இல்லாவிடில் தொழிலாளர் சங்கங் களினுல் தங்களது குறிக்கோள்களை அடைய முடியாது. தொழில் நுட்ப நிபுணர்கள் தொழிலாளர்களது கோரிக்கைகளைச் சரியாக மதிப்பிட்டு அவை தொழிலின் பொருளாதாரச் சக்திக்குட்பட்ட வையே என்று உறுதிப்படுத்த முடியும். அதனுேடு வேலையளிப் போர்களது தொழில்நுட்ப நிபுணர்களுடன் சமமாக அமர்ந்து இவர்களால் பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தமுடியும். அப்போதுதான், இவ்வமைப்புகளால் தங்களது குறைகளை நன்றுக எடுத்துச் சொல்லமுடியும். வேலையளிப்போர்களும் இவர்களுடன் நியாய ரோடு, கண்ணியமோடு, நீதியோடு நடந்துகொள்வர்.

தொழிலாளர்களின் பொறுப்புகள்: நாட்டிற்கும் தொழிலுக்கும் நன்மை கிடைப்பதற்காகத் தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையளிப் போர்களுக்கு மிடையேயுள்ள உறவைப் பலப்படுத்தவும், தொழி லாளர்களுக்கு நியாயம் தரப்படுவதற்கான அவசியத்தை வேலை யளிப்போர்களுக்குச் சுட்டிக் காட்டவும் ஜனநாயக ரீதியான தொழிலாளர் சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். தொழி லாளர்களது தேவைகள்மீது மட்டும் இச்சங்கங்கள் தங்களது கவனத்தை ஓட்டக் கூடாது. கட்டுப்பாடு, பொறுப்பு முதலிய உணர்வுகளை இச் சங்கங்கள் தொழிலாளர்களிடையே பரப்ப வேண்டும்; கூலிக்குத்தகுந்த வேலையை மகிழ்வோடு செய்கின்ற மனப்பாங்கு தொழிலாளரிடம் வளர இவை வழிசெய்ய வேண்டும். உரிமைகளையும் சலுகைகளையும் பற்றிஒரு தொழிலாளியை உணரச் செய்வதற்கு முன்னுல் கடமைகளையும் பொறுப்புகளையும்பற்றி முதலில் இச் சங்கங்கள் அவனை உணரச் செய்யவேண்டும். இதன் பொருள், ஒரு தொழிலாளர் சங்கத்தின் குறிக்கோள்கள், தொழி லாளர்களிடையே, தன்னைத்தானே நம்பியிருக்கும் ஆற்றல், பொறுமை, கூட்டுறவு முதலியவைகளைப் புகட்டுவதாக இருக்க வேண்டும். உண்மையில், சோஷலிசத்தை நோக்கிச்சென்று

கொண்டிருக்கின்ற ஒரு சமூகத்தில், தகுந்த கூலி வேண்டும். 'நல்ல வேலைச் சூழ்நிலைகள் வேண்டும்' என்ற தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகளுக்குப் போதியகவனம் தரப்படுகின்ற ஒருசமூகத்தில், தொழிலாளிக்கு முக்கியமான பொறுப்புகள் இருக்கின்றன. இப் பொறுப்புகளை உணர்ந்து இவற்றை அவன் நிறைவேற்ற வேண்டும். தொழில்துறை ஜனநாயகம் ஏற்பட வேண்டும் என்று சோஷலிசம் விரும்புகிறது. தொழில்துறை ஜனநாயகம் ஏற்பட வேண்டும் என்றால், தொழிலாளர்கள் கட்டுப்பாட்டுடன் இருந்து தங்களது பணிகளைச் செவ்வனே திறமையாகச் செய்துவர வேண்டும்.

உழைப்பைக் குறைக்கும் நோக்கம் தடுக்கப்பட வேண்டும்: வேலை முழுவதையும் நிறுத்திவிடுகின்ற வேலைநிறுத்தங்களேயன்றி, ஒரு புதுவகையான வேலைநிறுத்தமும், 'வேலையைத் தாமதப்படுத்தும்' முறைகள் (go–slow tactics) மூலமாகத் தோன்றியுள்ளது. வேலை யளிப்போர், தொழிலாளர் ஆகிய இருவருக்குமே இது தீமை பயக்கக் கூடியதாகும். வேலையளிப்போன் உற்பத்தியை இழக்கி றான். இதில் இன்னும் முக்கியமானது என்னவென்றால், உழைப்புத் திறமை தொழிலாளியின் ஒரே சொத்தாக (asset) இருப்பதனால், வேலையைத் தாமதப்படுத்துவது என்பது அவனையே பின்பு பாதிப்ப தாக இருக்கிறது. எனவே, துரித முன்னேற்றத்தில் குறியாக இருக்கின்ற எந்த ஒரு பொருளாதார அமைப்பிலும் இது தடுக்கப் படவேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு வேலைநிறுத்த உரிமை தரப் படலாம்; ஆனால், 'வேலையைத் தாமதப்படுத்தும்' முறைகள் தடுக்கப்பட வேண்டும்.

பொறுப்பினைத் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டும்: கடமை களுக்கும் பொறுப்புகளுக்கும் முதலிடம் தரவேண்டும் என்பதைத் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டும். அதே நேரத்தில், தொழில் திட்டத்தில் அவர்களை வெறும் கூலிச் சம்பாத்தியக்காரர்களாகக் கொள்ளாது பங்குதாரர்களாக நாம் கருதவேண்டும். திட்டத் தின் அடிமைகளாக அன்றி, புனித குடியரசின் சுதந்திர பிரஜை களாகத் தங்களது கடமைகளைச் செய்து வருவதன்மூலம் சமுதா யத்திற்கு ஒரு சிறப்பு மிக்க தொண்டினைச்செய்து வருகிறோம் என்ற உயர்ந்த திருப்தி தொழிலாளர்களுக்கு இருக்கவேண்டும். உண்மையில், பணத்துறையைச் சார்ந்த ஊக்கிகளால் (monetary incentives) மட்டும் சோஷலிச சமூகம் அமைக்கப்பட வில்லை. மாறாக, சமூகத்திற்குத் தொண்டு செய்யவேண்டும் என்ற கருத்தி னாலும், இத் தொண்டுகளைச் சமூகம் வரவேற்கும் என்ற நம்பிக்கை யினாலுமே அது அமைக்கப்படுகிறது. தன்னால் இயன்ற அளவிற்கு

ஒரு முன்னேற்ற சமூகத்தை நிர்மாணித்துக் கொண்டிருக்கிறோம் என்ற உணர்வு தொழிலாளிக்கு ஏற்பட வேண்டியது இங்கே அவசியமாகும்.

பொதுமக்கள் ஆதரவு : சங்கங்கள் முறையாக இயங்கி வந்து, உரிமைகளும் சலுகைகளுமேயன்றி, கடமைகளும் பொறுப்புகளும் தொழிலாளர்களுக்குக் கற்பிக்கப்படுமானால், இவர்களுக்குப் பொதுமக்களின் ஆதரவு இருக்கும். பொதுமக்களின் ஆதரவைப் பெறுவதெப்படி என்பது தொழிலாளர்களுக்குத் தெரிந்திருக்குமானால்,போராட்டத்தில் பாதி வெற்றி இவர்களுக்குக் கிடைத்து விட்டது என்று பொருள். ஏனெனில், இவர்களுக்கும் வேலையளிப்போனுக்குமிடையே கருத்து வேறுபாடுகள் ஏற்படும்போது, இவர்களது கோரிக்கைகள் நியாயமானவையாகவும் நீதியானவையாகவுமிருக்குமானால், பொதுமக்கள் கருத்தின் சக்தி காரணமாக வேலையளிப்போன் தொழிலாளர்களுடன் நியாயமான முறையில் ஒத்துப் போக முன்வருவான். சில சமயங்களில் இதை நாம் கவனிப்பதில்லை. பொதுமக்களாக இருக்கின்ற நுகர்வோர்களின் (Consumers) ஒரு பெரும் பகுதியினரின் விருப்பங்களுக்கெதிராகத் தொழிலை நடத்திவர வேலையளிப்போனால் முடியாது.

ஒரு தனிப்பட்ட வேலையளிப்பாளேடு ஏற்படுகின்ற ஒரு தனிப்பட்ட பூசலைப்போன்ற சிறிய விஷயத்தை எடுத்துக் கொண்டாலும் சரி அல்லது ஜனநாயக வாழ்க்கை போன்ற பெரிய விஷயத்தை எடுத்துக் கொண்டாலும் சரி, தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குப் பொதுமக்களின் ஆதரவு இன்றியமையாததாகும். ஒரு ஜனநாயகத்தில், அதன் அமைப்புக் குறைபாடுகள் (institutional shortcomings) காரணமாக, விசேஷமாகப் பொருளாதாரத் துறையில், சுரண்டல், குறைந்த கூலிகள், திருப்தியற்ற வேலைச் சூழ்நிலைகள், வேலைப் பாதுகாப்பின்மை (insecurity of employment) போன்றவைகளினால் தொழிலாளர்கள் துன்பப்பட நேரிடலாம். ஆனால், சங்கம், கூட்டு நடவடிக்கை முதலியவை மூலமாக இத்தகைய வருமான ஏற்றத்தாழ்வுகளை நீக்குவதற்கான வாய்ப்புகளையும் ஜனநாயக முறை தொழிலாளர்களுக்குத் தருகிறது. சங்கத்தில், சேருவதற்கும், சங்கத்தை அமைப்பதற்கும், வேலையளிப்போர்களுடன் கூட்டாகப் பேரம் நடத்துவதற்கும், தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகளில் வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கும் உரிமைகளை வென்றிருக்கின்ற தொழிலாளர்கள், தங்களது முயற்சியின் மூலம் பொருளாதாரத் திட்டத்தைத் தங்களுக்குச் சாதகமாக இருக்கும் வகையில் படிப் படியாக மாற்றியமைத்துக்கொள்ள முடியும்.

வருமான ஏற்றத்தாழ்வுகளைச் சீர்படுத்துவதற்கும், நீக்குவதற்கும் களங்கமுள்ள பொருளாதாரத்தின் (imperfect economy) மாறுதல்களுக்கெதிராகத் தொழிலாளர்களுக்குப் போதிய பாதுகாப்புக் கிடைப்பதற்கும், சட்டங்கள் இயற்றப்படுவதற்குப் பொது மக்களின் ஆதரவைத் திரட்டி அச் சட்டங்களை இயற்றுவதற்கு அரசாங்கத்தைத் தூண்டவும் தொழிலாளர்களால் முடியும்.

தொழிலாளர் வகுப்பின் தலைமை : மற்ற நாடுகளைப்போல் இந்தியாவிலும் 'அன்னியன்' என்று அழைக்கப்படுகின்ற அறிவாளியே (intellectual) தொழிலாளர் சங்கங்களை அமைப்பதற்குத் தொடக்கத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு உதவி புரிந்தவனுவான். இதற்கு முக்கியக் காரணம் தொழிலாளர்களின் ஏழ்மையும் அறியாமையுமாகும் ஒரு சராசரி இந்தியத்தொழிலாளி, 'தான் வேலையைவிட்டு நீக்கப்பட்டுவிடுவோம்' என்ற அச்சத்திலேயே எப்போதும் வாழ்ந்து வந்தான். எனவே, தொழிலாளர் சங்கத்தில் அவனது ஆர்வம் குன்றியது; தொழிலாளர்களிடத்தில் கட்டுப்பாட்டுணர்ச்சி குறைந்தது. தங்களுக்கு உதவி செய்வதற்கும் தங்களது குறைபாடுகளை வேலையளிப்போனுக்கு எடுத்துச் சொல்வதற்கும் வட்டாரத்தில் செல்வாக்குடனிருந்த 'அன்னியனை' (out sider) தொழிலாளர்கள் துணைக்கழைத்தார்கள். சங்க வேலைகளில் இந்த 'அன்னியர்' களுக்குத் தொழிலாளர்கள் உதவி செய்தார்கள்.

அன்னியர்களின் சேவை : அன்னியர் செயற்குழுவினராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவதனுல் சங்கத்தில் போட்டிகள் ஏற்படுகின்றன என்று அடிக்கடி கூறப்படுகிறது. இக் கூற்றிற்கு ஆதாரம் இருக்கின்றதென்ருலும், தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை நாட்டில் ஏற்படுத்துவதற்கு இவர்கள் அரும்பாடு பட்டிருக்கிருர்கள் என்பதை நாம் ஒப்புக் கொள்ளத்தான் வேண்டும். இவர்களது ஒத்துழைப்பு இல்லாதிருந்தால், இயக்கத்தின் இன்றைய வளர்ச்சியும் பலமும் ஏற்பட்டிருக்கவே முடியாது. இருந்தாலும், அன்னியர்களையே நம்பியிருத்தல் என்பது, தங்களுக்குள்ளே அமைப்புகளை ஏற்படுத்துகின்ற தொழிலாளர்களது திறமையை நிச்சயம் பாதித்துவிடும்.

அன்னியர்கள் தலைவர்களாக இருக்கின்ற நிலை படிப்படியாக மாற்றப்பட்டு, 'தங்களுக்குள் இருப்பவர்களே தலைவர்களாக இருக்க வேண்டும்' என்று தொழிலாளர்கள் உணர்ந்திருப்பதற்கான அறிகுறிகள் தென்படுகின்றன. 'தொழிலாளர்களை அன்னியர்கள் ஏமாற்றுகிருர்கள்' என்று சொல்லப்படுவதை வேலையளிப்போர்கள் மிகவும் பெரிதுபடுத்துகின்றனர்; சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் வழங்க மறுப்பதற்கு அதையே அவர்கள் காரணமாகக் காட்டு

கின்றனர். அன்னியர்களின் அறிவுரையினாலும், உதவியினாலும், விளைகின்ற நன்மைகளைவிடக் கிளர்ச்சிகளைத் தொழிலாகக்கொண்டவர்களினால் (professional agitators) விளைகின்ற தீமைகள் அதிகம் என்ற நிலை காணும் ஒரு கட்டத்தைத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அடைந்திருக்கின்றன. ஆகவே, தொழிலாளர் வகுப்பைச் சார்ந்தவர்களைத் தலைவர்களாக எடுத்துக்கொள்வதன் மூலம் தங்களது கொள்கையை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டிய நேரம் வந்திருக்கிறது என்பதை நன்றாகச் சிந்திக்கக்கூடிய எல்லாத் தொழிலாளர் சங்கங்களும் உணர வேண்டும்.

வேலையளிப்போர்களது சிறந்த அமைப்பிற்கும் சாதனங்களுக்கும் எதிராகத் தங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்கின்ற நிலையைத் தொழிலாளர்கள் இன்னும் அடையவில்லையென்றும், ஆகவே, தொழிலாளர் சங்கத்தில் அன்னியர்கள் இருந்துவர வேண்டும் என்றும் அடிக்கடி கூறப்பட்டு வருகிறது. இருந்தாலும், தொழிலாளர் சங்கத்தில் குறைவான எண்ணிக்கையில் அன்னியர்கள் இருந்து வருவதற்கு மட்டுமே இவ்வாதம் ஒப்புக் கொள்ளக்கூடியதாக இருக்கிறது. பத்து ஆண்டுகளாக அன்னியர்கள் தொழிலாளர் சங்கங்களோடு தொடர்பு கொண்டிருந்ததன் விளைவாக, தொழிலாளர்களிடையே தற்சார்பு (Self-reliance) உணர்வு ஓரளவிற்கு ஏற்பட்டிருக்கிறது. எனவே, தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலோர் செயற்குழுக்களில் பங்கெடுத்துத் தங்களுக்குரிய வேலைகளைச் செய்துவர வேண்டியது நியாயம் என்றே படுகிறது. குடியரசு தோன்றுவதற்கு முன்பேகூட, தொழிலாளர்களுக்கென ஒதுக்கப்பட்ட தொழிலாளர் தொகுதிகளின் (labour constituencies) பிரதிநிதிகளாகச் சில தொழிலாளர்களோ தொழிலாளர்களாக முன்பு இருந்தவர்களோ சட்டமன்றங்களில் அங்கம் வகித்துத் தங்களது பணிகளை மெச்சத்தக்க முறையில் ஆற்றியிருக்கிறார்கள். இவர்கள், தொழிலாளர் அமைப்புகளின் தலைவர்களாக இருந்து வேலையளிப்போர்களுடன் பயமின்றிப் பேச்சுவார்த்தை நடத்தியிருக்கிறார்கள். எனவே, தொழிலாளர்களைத் தலைவர்களாக இருக்கச் செய்வதில் எந்தவித ஆபத்தும் ஏற்படப் போவதில்லை.

அதே நேரத்தில், 'இதைக் கட்டாயமாக்குவதற்குச் சட்டங்கள் இயற்றப்படக்கூடாது' என்று தொழிலாளர் சங்கத்துறை ஜனநாயகம் (trade union democracy) விரும்புகிறது என்பதை நாம் சுட்டிக்காட்ட வேண்டும். தங்களது விருப்பம்போல் உன்னதமான முறையில் தங்களின் அமைப்புகளை நிர்வகித்து வரும்படியான பொறுப்பு, தொழிலாளர்களிடையே விடப்பட வேண்டும். இக் கொள்கையை நாம் மனத்தில் வைத்துக் கொள்வோமேயானால்,

சங்கங்களில் அன்னியர்கள் இருந்து வருகின்ற கடும்பிரச்சினை தீர்க்கப்பட்டுவிடும்.

அன்னியத் தலைவர்களை அகற்றுவதற்கும், தங்களது வகுப்பைச் சார்ந்தவர்களைத் தலைவர்களாக ஆக்குவதற்கும் தொழிலாளர்கள் முயல வேண்டும். ஆனால், இதனால் தொழிலாளர்களிடையே நிலையான தலைவர்கள் தோன்றுகின்றவரை, விரும்பினால் அன்னிய தலைவர்களை வைத்துக் கொள்வதற்கு இவர்களுக்குத் தடை ஏற்படக்கூடாது என்பதை நாம் குறிப்பிட வேண்டும். இதற்கிடையில் தேவைப்படுவது என்னவென்றால், தொழிலாளர்களிடையே தலைவர்கள் உருவாக்கப்படவேண்டும்; அன்னியத் தலைவர்கள் சங்கத்தில் இருக்க வேண்டும் என்ற அவசியத்தை இது சீக்கிரத்தில் நீக்கிவிடும். பலவீனமாக இருக்கின்ற சங்கங்களுக்கும், புதிதாக அமைக்கப்பட்டிருக்கின்ற சங்கங்களுக்கும் இது உதவியாக இருக்கும். இவ்வாறாக, இதுவரை தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கை போதிய அளவில் புகாதிருக்கின்ற துறைகளில் தொழிலாளர் சங்க வாதிகளுக்கு நிறைய வேலையிருக்கிறது. தொழிலாளர்களுக்குத் தற்சார்புபற்றிக் கற்பிப்பதற்கு, உண்மையான தொழிலாளர் சங்க வாதிகளுக்குப் போதிய வாய்ப்புகளும் இருக்கின்றன.

தொழிலாளர் இயக்கத்தில் பயிற்சி (Training in trade unionism): தொழிலாளர்களிடையே தலைவர்கள் தோன்றுவதற்கு ஊக்கமளிக்கின்ற ஒரு முக்கியமான சாதனம், தொழிலாளர் சங்க ஊழியர்களுக்குப் பயிற்சி யளிப்பதற்கான வசதிகளை ஏற்படுத்துவதாகும். ஆகவே, ஆக்ஸ்போர்டு (Oxford) நகரிலுள்ள ரஸ்கின் கல்லூரி (Ruskin College) போன்ற தொழிலாளர் கல்லூரிகள் (Lobour Colleges) இந்தியாவின் பல்வேறு பகுதிகளில் அமைக்கப்பட்டு, கல்விகற்ற இளைஞர்களுக்கு, குறிப்பாகத் தொழிலாளர் வகுப்பைச் சேர்ந்திவர்களுக்கு, தொழிலாளர் இயக்கத்தில் பயிற்சி தரப்படவேண்டும். கல்கத்தாவில், ஆசிய தொழிலாளர் கல்லூரி (Asian Trade Union College) ஏற்படுத்தப்பட்டிருப்பதன்மூலம் இத் துறையில் ஒரு முன்னேற்றம் ஏற்பட்டிருக்கிறது. இத்தகைய நிலையங்கள் மேலும் அமைக்கப்படவேண்டும். தொழிலாளர் கல்வி பற்றிய விரிவான திட்டங்களை இயற்ற அரசாங்கத்திற்கு ஆலோசனை வழங்க, 1957ஆம் ஆண்டு பிப்ரவரி மாதத்தில் எட்டுநபர் அடங்கிய குழு ஒன்று அரசாங்கத்தால் நியமிக்கப்பட்டது. இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் காணப்பெற்ற உழைப்புக் கொள்கை (labour policy) பற்றிய சிபாரிசுகளுக்கேற்ப இது நியமிக்கப்பட்டது. தொழிலாளர்கள், தங்களது அமைப்புகளை முன்னேற்றுகின்றாற்போல், தொழில் நிறுவனங்களால் நிறுவப்படக்கூடிய நிர்வாகக்கூட்டு மன்றங்களில்

(Joint councils of management) பயனுள்ளவகையில் பங்கெடுக்கின்றுற்போல், இவர்களுக்குத் தொழிலாளர் சங்கத் தத்துவத்திலும் (Trade union philosophy) நிர்வாக முறைகளிலும் (Methods of management) பயிற்சி அளிக்கப்படவேண்டுமென அச் சிபாரிசுகள் கூறின. திட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதற்கு (குழுவின் சிபாரிசுபடி), தொழிலாளர்கள் சங்கங்கள், வேலையளிப்போர்கள், அரசாங்கம், கல்வி நிலையங்கள் முதலியவைகளின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட பகுதி சுயஉரிமை (semi-autonomous) மத்திய சபை ஒன்றை தொழிலாளர் கல்விக்கென ஏற்படுத்துவதற்கு முன்னுல், அரசாங்கம் ஒரு முத்தரப்புக் குழுவை (tripartite committee) நியமித்தது. திட்டத்தின் முதல் பகுதிக்கான பூர்வாங்க வேலைகளை இந்தத் தொழிலாளர் கல்விக்குழு (Committee of Workers Education) செய்து முடிக்கும். அறுபது ஆசிரிய-நிர்வாகிகளுக்கு (teacher-administrators), ஆறுமாத காலத்திற்குப் பயிற்சியளிப்பதென்று தீர்மானிக்கப்பட்டிருக்கின்றது. முதல் தொகுதிக்கான பயிற்சி 1958ஆம் ஆண்டு மே மாதம் தொடங்கியது. இது ஒரு நற்பணியின் தொடக்கம். தொழிலாளர் கல்வியின் பாடப்பகுதிகள் கல்லூரிக் கல்வியின் (University Education) ஓர் அங்கமாக இருக்கவேண்டும். அப்போதுதான், இளைஞர்கள், தனியார், பொதுத் தொழில்துறைகளில் சமரச அதிகாரிகளாகவும் (conciliation officers), தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளாகவும் (labour officers) போக முயலுவதன்றி, தொழிலாளர் சங்கங்களிலும் வேலைதேட முயலுவர். தொழிலாளர்களது கோரிக்கைகளை வெற்றிகரமாக எடுத்துரைப்பதற்கு, சாதுரியம், விவேகம், அறிவு முதலியவைகளும், இவைகளுக்கெல்லாம் மேலாக உண்மையான புள்ளி விவரங்களும் எந்தத் தொழிலாளர் சங்கத்திற்கும் மிகுதியாகத் தேவைப்படுகிறது. தொழிலாளர் சங்கங்களின் தலைமையை ஏற்பதற்கான ஆற்றலை முறையான பயிற்சிமூலமே தொழிலாளர்கள் பெறமுடியும்.

தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களின் பொறுப்பு : தொழிலாளர் அடிப்படையான, சட்டரீதியான உரிமைகளைப்பற்றித் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள் அறிந்து, அவற்றைத் தொழிலாளர்களுக்கு நலன்கள் கிடைப்பதற்காகவும் அவை மேம்படுத்துவதற்காகவும் பயன்படுத்த வேண்டும். தொழிலாளர் சட்டங்களினுல் வழங்கப்பட்டிருக்கின்ற சலுகைகளையும் உரிமைகளையும்பற்றி இவர்கள் தெரிந்து வைத்திருப்பதோடு, அவை தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்குமாறும் இவர்கள் செய்யவேண்டும். சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பில் அங்கம் வகிக்கின்றனர் என்ற வகையில் தொழிலாளர்களுக்கு அரசாங்கமும் வேலையளிப்போர்களும் சில கடமைகளைச் செய்யவேண்டியிருக்கிறது. இக் கடமைகள் நிறை

வேற்றப்படுகின்றனவா என்பதைச் சங்கத் தலைவர்கள் பார்த்துக் கொள்ளவேண்டும். மேலும், இவ்வுரிமைகள் வாய்ப்புகள் எதை யாவது குறைப்பதற்கு அல்லது அழிப்பதற்கு, அரசாங்கமோ வேலையளிப்போர்களோ எடுக்கக்கூடிய மறைமுகமான-வெளிப் படையான முயற்சி ஒவ்வொன்றையும் இவர்கள் தடுக்கவேண்டும். விழிப்போடு எப்போதுமிருப்பதன் மூலமே உரிமையைக் காக்க முடியும்: சராசரி குடிமகனைவிடத் தொழிற்சங்கவாதிக்கே இது நன்கு பொருந்தும்.

தொழிலாளர் சங்கத்தின் பலத்தை உருவாக்குகின்ற சக்திகள் : ஒரு தொழிலாளர் சங்கத்தின் பலம் அதன் பேர சக்தியில் (Bargaining power) அடங்கியிருக்கிறதே தவிர, அதன் உறுப்பினர் களின் எண்ணிக்கையில் அன்று. நல்ல தலைவர்களுடன் ஒழுங்குற நிறுவப்பட்ட அமைப்பு, போதிய நிதிவசதிகள், தொழிலாளர் சங்கத்தின் மெய்யான தத்துவங்கள், முறைகள்மீது இருக்கின்ற பற்று முதலியவை மூலமாகவும், இவைகளுக்கெல்லாம் மேலாக, இயக்கத்தை நடத்திச் செல்கின்றவர்களிடமுள்ள மன உறுதி, கருத்துத்திட்பம் முதலியவை மூலமாகவும்தான் இந்தப் பேரசக்தி கிடைக்கமுடியும். சொந்த நாணயம், உரிமைவிருப்பம், பொறுமை, நுண்ணறிவு, கடும் உழைப்புப் போன்ற மற்றப் பண்புகளும் ஒரு தொழிலாளர் சங்கத் தலைவரிடம் இருக்க வேண்டும். இவைகளில் சில சாதாரணமான இயற்கையான மனித குணங்களே என்றாலும், தொழிலாளர்களைத் தற்சார்பு உடையவர்களாக ஆக்கவேண்டு மென்றால், அவர்களுக்குத் தொழிலாளர் சங்கத் தத்துவத்திலும் முறைகளிலும் பயிற்சியளிக்க வேண்டியது அவசியம் என்பதில் சந்தேகமில்லை. தொழிலாளர் சங்கங்களில் அலுவலர்களாக இருக்கின்ற அன்னியர்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைப்பது என்பது, தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளின் செயல்துறையில் ஆள் பற்றாக்குறையை ஏற்படுத்தக்கூடிய, தொழிலாளர் இயக்கத் தில் பயிற்சி தருவதற்கென ஏற்பாடுகள் ஏன் நாட்டில் செய்யப் படவேண்டும் என்பதற்கான மற்றொரு காரணம் இதுவேயாகும்.

ஆகவே, உழைப்புள்ள நிர்வாகிகளாகப் பின்னால் திகழக்கூடிய தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சியளிப்பதற்கு உண்மையான முயற்சி கள் எடுக்கப்படவேண்டும். பயிற்சி தருவதற்குத் தற்போதிருக் கின்ற வசதி மிகவும் குறைவே. ஒருசில மாநிலங்களிலுள்ள சில முற் போக்குத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் இந்த வசதிகளைச் செய்து தரு கின்றன. சில மாநில அரசாங்கங்கள்கூட, தகுதிவாய்ந்த தொழி லாளர்களுக்குத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தில் பயிற்சி அளிப் பதற்கென்று வகுப்புகளை ஆரம்பித்துள்ளன. உரிய இடங்களில்

பயிற்சி அளிப்பதற்கான வசதிகளை ஏற்படுத்துவதன்மூலம் இந் நடவடிக்கைகள் தீவிரமாக்கப்படவேண்டும்.

தொழிலாளர் சங்கப் பத்திரிகைகள் : தொழிலாளர் சங்கத்தின் வருங்காலத் தலைவர்களுக்கும், தொழிலாளர் வகுப்பினருக்கும், பெரிதும் நன்மை விளைவிக்கக்கூடிய மற்றொரு செயல் தொழிலாளர் வகுப்புக்குரிய பத்திரிகைகளை வெளியிடுவதாகும். தொழிலாளர் சங்க இயக்க வரலாற்றின் தொக்கத்தில் மாதஇதழ்கள், மாதமிரு முறை வெளிவரும் இதழ்கள், வார இதழ்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்டன. பத்தொன்பதாம் நூற்றுண்டின் இறுதியில் லொகாண்டே (Lok-hande)வினுல் தொடக்கப்பெற்ற 'தீனபந்து' (Dinabandhu), தொழிலாளர் வகுப்பிற்கென நடத்தப்பட்ட முதல் பத்திரிகையாகும். இப்பத்திரிகை அதிக நாட்களுக்கு நீடிக்கவில்லை; ஆனுல், சில ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு கம்கார் (Kamgar) என்ற பெயரில் அதைத் திரும்பவும் ஆரம்பிக்க முயற்சி எடுக்கப்பட்டது. பல வேலைகளில் நிதிப்பற்றுக்குறை காரணமாக இப் பத்திரிகைகளைத் தொழிலாளர் சங்கங்களினுல் தொடர்ந்து நடத்த முடியாமல் போயிற்று. பிறகு ஆரம்பிக்கப்பட்ட மற்றப் பத்திரிகைகளுக்கும் இதே கதிதான் ஏற்பட்டது.

எந்தப் பத்திரிகை ஆரம்பிக்கப்பட்டாலும், அது தொழிலாளர் மக்களினுல் சுலபமாகப் படித்துப் புரிந்து கொள்ளக்கூடிய எளிய மொழியில் இருக்க வேண்டும். பிரசுரிக்கப்படுகின்ற விஷயங்களும் அவர்களுக்குச் சுவையாக இருக்க வேண்டும். இத்தகைய பத்திரிகைகள் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்திற்கு மட்டும் உதவியளிக்காது. அறியாமையையும், கல்வியறிவின்மையையும் நீக்குவதன்மூலம் தொழிலாளர் வகுப்பிற்கும் ஒரு நிலையான பயனை அளிக்கக் கூடியனவாகும்.

(7) முடிவுரை

இந்தியாவைத் தொழில்மயமாக்க வேண்டும் என்பதை இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் மிகவும் வலியுறுத்துகிறது. வேலையின்றியிருப்பவர்களில் 12 மில்லியன்பேர்களுக்கு வேலை கொடுக்க முடியும் என்று இத் திட்டம் கருதுகிறது. சோஷலிச பாணி சமூகத்தைக் (Socialistic pattern of society) அடிப்படையாகக் கொண்ட பொருளாதாரக் கொள்கைகளை (Economic policies) உடைய நல அரசை (Welfare state) ஏற்படுத்த வேண்டும் என்பதை அரசாங்கம் ஒப்புக்கொண்டிருக்கிறது. இக்குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு, தொழிலிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கும் வேலை

யளிப்போர்களுக்குமிடையே நிலையான கூட்டுறவு நிலவவேண்டியது மிகவும் இன்றியமையாததாகும்; இல்லையெனில், இக் குறிக்கோள்களை அடைய முடியாது. நல்ல வேலைச் சூழ்நிலைகள், நியாயமான வாழ்க்கை நில்வரங்கள், போதிய வாழ்க்கைக் கூலிகள் (living wages), பாங்கான வீட்டுவசதிகள், சமூகப் பாதுகாப்புப் பணிகள், வேலைவாய்ப்புகள், வேலையின்மை நிவாரண உதவிகள் (unemployment benefits), வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளங்கள் (old age pensions), சமூகநல வசதிகள் முதலியவைகளைச் செய்துதந்து, தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகளுக்கு உத்தரவாதமளிப்பதன்மூலம், பொதுத்துறை(Public sector), தனியார்துறைகளுக்கு (Private sector) முன் மாதிரியாக இருக்கவேண்டும். இவ்வாறு பொதுத்துறை நிறுவனங்களின் வேலைச் சூழ்நிலைகள் தனியார் துறைக்கு முன்மாதிரியாக இருக்கவேண்டும் என்ருல், இந் நிறுவனங்களை நடத்தி வருகின்ற நிர்வாகிகள் தொழிலாளர்களின் நலன்களை மிகவும் கவனத்தோடு பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும்.

'உற்பத்தியைத் துரிதமாக அதிகப்படுத்த வேண்டும்' என்ற குறிக்கோள் நிறைவேறவேண்டும் என்ருல், கட்டுப்பாடின்மை, உற்பத்தியை நிறுத்தல், தரத்தைப்பற்றிக் கவலைப்படாது பொருள்களை உற்பத்தி செய்தல் ஆகியவற்றைத் தொழிலாளர்கள் அறவே தவிர்க்க வேண்டியது அவசியம். இதற்கு, வலிவான ஜனநாயகத் தொழிலாளர் சங்கங்களை அவர்கள் அமைக்கவேண்டியது முக்கியமாகும்.

போருக்குப் பிந்திய உலகில் பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர் சங்கங்கள் சமூக அமைப்பை (Social order) எதிர்க்கவில்லை. அதன் அங்கமாக அவை மாறியிருக்கின்றன. அரசின் பொதுக் கொள்கை (Public policy) பற்றிய எல்லா விஷயங்களிலும் அவைகளின் ஆலோசனை நாடப்படுகிறது. பாராளுமன்றத்திலும் (Parliament) நாட்டுமயமாக்கப்பட்ட தொழில்களின் சபைகளிலும் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள் அங்கம் வகிக்கின்றனர். தொழில் திறமையை முன்னேற்றுவதில் அவைகள் பெரும் பங்கு எடுத்து வருகின்றன. திட்டவட்டமான அரசியல் உரிமைகளும், மிகவும் திட்டவட்டமான தேசீய பொறுப்புகளும் அவைகளுக்கு இருக்கின்றன. தொழிலாளர் சங்கங்கள் தங்களது தொழிலாளர்களுக்கு அறிவூட்ட வேண்டும் என்று முக்கியமாக எதிர்ப்பார்க்கப்படுகிறது. அதனேடு வேலையளிப்போர்களுக்கும் அமைப்புகள் நிறுவப்பட வேண்டும் என்று கருதப்படுகிறது. ஏனெனில், இருதரப்பினருக்கும் அமைப்புகள் இருந்தால்தான் தேசீயக் கூட்டுபேரத் திட்டம் (System of national collective bargaining) வெற்றிகரமாக இயங்க முடியும். இங்கிலாந்திலுள்ள தொழிலாளர் சங்க இயக்கம், தனது

புதிய பொறுப்புகளை ஏற்றுக்கொண்டிருக்கிறது. எந்த ஓர் அரசாங்கமும், அதன் கட்சி எதுவாக இருந்தாலும் சரி, தொழில் சமூகக் கொள்கை பற்றிய விஷயங்களில் தொழிலாளர் சங்கங்களைக் கலக்கத் தவறுவதில்லை. தொழிலாளர் சங்கங்கள் விவேகத்தை அடைந்திருக்கின்றன; அதன் வழியாக வலிமையை அடைந்திருக்கின்றன. உற்பத்தியைக் குறைப்பதில் கொண்டுபோய் விடுகின்ற தங்களது தற்காப்புப் போக்கை (Defensive attitude) கைவிடுவது அவசியமென அவை உணர்ந்துவிடுகின்றன. கடின உழைப்பும், உயர்ந்த ஆக்கத் திறனுமே (Productivity) தங்களது உறுப்பினர்களின் பொருளாதார நல்வாழ்வை மேம்படுத்தக்கூடிய அருமையான வழிகள் என உணர ஆரம்பித்துள்ளன. இங்கிலாந்தின் முன்மாதிரியை இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் பின்பற்றுவது பயனளிக்கக் கூடியதாகும்.

பிரிந்து தனியாக இருக்கின்ற மனிதன் சக்தியற்றவனாய் தனது நலன்களைச் சரியான வகையில் பாதுகாத்துக்கொள்ள இயலாதவனாய் இருக்கிறான் என்றும், சக்தியும் வலிமையும், ஒற்றுமை, சங்கம், கூட்டுநடவடிக்கை ஆகியவற்றில் உள்ளன என்றும் சொல்லுகின்ற ஒருபொதுவான தத்துவத்தைத் தொழிலாளர் இயக்கம் வலிவோடு எடுத்துக்காட்டுகிறது. சங்கங்களை அமைப்பதன்மூலம் தொழிலாளர்கள் தங்களது உரிமைகளைக் காத்து முன்னேற்றத்தை அடையமுடியும். முதலில், ஒரு தொழிற்சாலை, தோட்டத் தொழில் அல்லது அலுவலகத்திலுள்ள வேலையளிப்போனைப் பொறுத்து இதைச் சாதிக்கக்கூடும். இரண்டாவதாக, எல்லாத் தொழில்களிலும் வாணிபத்திலும், இறுதியாக நாடு முழுவதிலும் உலக அரங்கிலும் இதைச் செய்யமுடியும்.

2. தொழில்துறை உறவுகள்
(Industrial Relations)

(1) தொடக்கமும் வளர்ச்சியும்

தொழில்துறை ஜனநாயகத்தை ஏற்படுத்துவதிலும், காப்பதிலும், தொழில்துறை உறவுகள் முக்கியமான பங்கு வகிக்கின்றன. ஒவ்வொரு நாட்டின் சமூக, பொருளாதார, அரசியல் சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப இவை பலப்பல நாடுகளில் பல்வேறு நிலைகளில் வளர்ந்து வந்திருக்கின்றன. தொழில்துறை உறவுகளின் பிரச்சினையை நாம் நன்கு உணரவேண்டுமானால், அவைகளின் தொடக்கம், வளர்ச்சி, முன்னேற்றம் ஆகியவற்றை ஆராய வேண்டியது அவசியமாகும்.

இங்கிலாந்து நாட்டிலும், வேறு ஐரோப்பிய நாடுகளிலும் தொழில்மயமாக்கல் (Industrialisation) தொடங்கிய நாட்களில், தொழிலில் தங்களுக்கென்று ஓர் அந்தஸ்தைப் பெறுவதற்கு முன்னால், தொழிலாளர்கள் இன்னல்களையும் வறுமையையும் அனுபவிக்க வேண்டியிருந்தது. இந்த நாடுகளில் ஏற்பட்ட அனுபவம், தொழில்மயமாக்கல் சற்றுப் பிந்தித் தோன்றிய நாடுகளின் தொழிலாளர்களுக்கும், வேலையளிப்போர்களுக்கும், அரசாங்கங்களுக்கும் மிகவும் உதவியாய் இருந்தது. மற்ற நாடுகளின் அனுபவத்தை வைத்துப் பயனடையக்கூடிய இத்தகைய நாடுகளில் இந்தியாவும் ஒன்று. ஏனெனில், இங்குத் தொழில்மயமாக்கல் அண்மையில்தான் தொடங்கியது.

தொழிற்சாலை முறை (Factory System) யின் தொடக்கத்தில் தொழிலாளர் நிலை : தொழிற்சாலை உற்பத்திமுறை தொடங்கிய நாட்களில், சுலபத்தில் கிடைக்கக்கூடிய, எளிதில் மாற்றப்படக் கூடியபண்டமாகத் தொழிலாளர்கள் கருதப்பட்டார்கள். அளிப்பு

தேவைக் கோட்பாடு (Doctrine of supply and demand) அவர்களின் வேலைத் தொடர்புகளை நிர்ணயித்தது. செல்வாக்கான நிலையிலிருந்த வேலையளிப்போன் விருப்பம்போல் தனது அதிகாரத்தைச் செலுத்தினன்; தொழிலாளர்களின் கூலிகளையும் வேலை நிலவரங்களையும் அவனே நிர்ணயித்தான். ஒப்பந்த உரிமை (Freedom of contract)யும், சலுகைகளும் தவருக உபயோகப்படுத்தப்பட்டன. ஆகவே, தொழிலிலும் சமூகத்திலும் குறைபாடுகள் தோன்றலாயின. குறைந்த கூலிகள், நீண்ட வேலை நேரங்கள், வேலைப் பாதுகாப்பின்மை, சுகாதாரமற்ற குடியிருப்பு வேலைச் சூழ்நிலைகள், தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கைக்காக வேலையாட்கள் துன்புறுத்தப்படுதல் முதலியவைகளும், சமூக, பொருளாதார அநீதிகளும் தொழிலாளர் வகுப்பினரை ஆருத் துயரத்தில் ஆழ்த்தின. ஒரு சமூகக் குறிக்கோளை யுடைய தொழில், மனித நல் வாழ்விற்கொரு வழியாக இருக்கும் எனக் கருதப்பட்ட தொழில் இவ்வாருகத் தொழிலாளர் வகுப்பினரின் வறுமை, ஏழ்மை, துயரம் முதலியவற்றிற்குக் காரணமாக இருந்தது.

தொடக்கத்தில் தொழிலாளர்கள், தங்களது துயரநிலை தொழிற்சாலையில் வேலை செய்வதனுல் நிகழக்கூடிய தற்செயலான நிகழ்ச்சியென்றும், அது விரைவில் மறைந்துவிடும் என்றும் கருதினர்கள். ஆனுல், அது ஒரு நிரந்தரமான அம்சம் என்று அவர்கள் உணர்ந்தபோது, தனியாகவோ கூட்டாகவோ தங்களது குடியிருப்பையும் வேலைச் சூழ்நிலைகளையும் சீர்படுத்த முயன்றுர்கள். இதில், அவர்களுக்கு வெற்றி கிட்டவில்லை. வெறுப்போடு சந்தேகக் கண்களுடன் பார்க்கப்பட்டன; சில வேளைகளில் கடுமையான எதிர்ப்புத் தலைகாட்டியது. 'அவர்களது நடவடிக்கைகளை ஒடுக்கி அவர்களை ஊமையாக்க வேண்டும்' என்ற கருத்தில் அவர்களது தலைவர்கள் தண்டிக்கப்பட்டார்கள்; துன்புறுத்தப்பட்டார்கள். தலையிடாக் கொள்கையைக் கொண்டிருந்த அரசாங்கம், இவற்றையெல்லாம் வெறுமனே பார்த்துக்கொண்டிருந்தது.

வேலையளிப்போர்களது எண்ணிலடங்கா வரம்பு மீறிய அநீதிகள் தொழிலாளர்களிடையே கொந்தளிப்பை ஏற்படுத்தி, தீவிர இயக்கங்களுக்கு (Revolutionary Movements) வழிகோலின. அப்போதுதான், அரசாங்கம் தனது போக்கை மாற்றிக்கொண்டு மோசமாகிக்கொண்டிருந்த சூழ்நிலையைச் சீர்படுத்துவதற்கான முயற்சிகளில் ஈடுபட வேண்டிய நிலைக்கு வந்தது.

இந்தியாவின் நிலைமை: இத்தகைய துன்பங்களை இந்தியாவிலுள்ள தொழிற்சாலை வேலையாட்கள் பல ஆண்டுகளுக்கு அனுப

விக்க வேண்டியிருந்தது. முதல் உலகப்போரின் இறுதிவரை தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் தனது வேர்களை இந்திய மண்ணில் விடவில்லை. இவ் வியக்கத்திற்கு வேலையளிப்போர்கள் எதிர்ப்புத் தெரிவித்தார்கள். சில வேளைகளில் உண்மையான தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கைகளுக்காகத் தொழிலாளர்களைக் கொடுமைப் படுத்தினார்கள். அப்போதிருந்த அரசாங்கம் இதைப்பற்றிக் கொஞ்சம்கூடக் கவலைப்படவில்லை. தொழிற்பூசல்களைத் தீர்ப் பதற்கு அப்போது நடைமுறையிலிருந்து வந்த ஒரே சட்டம் 1860ஆம் ஆண்டின் வேலையளிப்போர்-வேலையாள் (பூசல்கள்) சட்டமாகும். கூலிகள் பற்றிய பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கு மட்டுமே இச் சட்டத்தில் விதிகள் காணப்பட்டன. ஒரு சில சூழ்நிலைகளில் மட்டுமே பயன்படுவதாய் இருந்த இந்தச் சட்டத்தில் விரும்பத் தகாத பல விதிகளும் காணப்பட்டன. அவ் விதிகளில் ஒன்று, ஒப்பந்தத்தைத் தொழிலாளர்கள் மீறுவது கிரிமினல் குற்றம் எனக் கூறியது. இந்தச் சட்டம் உபயோகப்படுத்தப்படவே இல்லை.

முதல் உலகப் போருக்குப் பின் நிலைமை : முதல் உலகப்போர், தொழிலாளர் வகுப்பினரிடையே ஒரு புதிய விழிப்பை ஏற்படுத்தி யது. ஏற்கெனவே இருந்துவந்த பொருளாதாரத் துன்பம், மேலும் பெருகியது. பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதற்கான வழி தங்களின் கரங்க ளிலேயே இருப்பதாகத் தொழிலாளர்கள் உணர்ந்தார்கள். வேலை யளிப்போன்-வேலையாள் உறவுகளில் புதிய மாறுதல் தோன்றியது. வகுப்புணர்ச்சி (Class consciousness) தலை எடுத்தது. தொழி லாளர்கள் வேலைநிறுத்தங்களைச் செய்ய வேண்டியிருந்தது; இதற் குப் பதிலாக, வேலையளிப்போர்கள் கதவடைப்புகளைச் (lock-outs) செய்தார்கள். இவ்வாறாகத் தொழில்துறை அமைதி தீவிரமாக பாதிக்கப்பட்டது. ஒருசில தொழிலாளர் சட்டங்களை அரசாங்கம் இயற்றியது என்றாலும், பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கும், வேலையளிப் போன்-வேலையாள் உறவுகளைச் சீர்படுத்துவதற்கும் அது முன்வர வில்லை. நீண்ட வேலைநிறுத்தங்களின்போது மட்டுமே விசாரணைக் கமிட்டிகள் (Committees of Enquiry) நியமிக்கப்பட்டன. 1928-29-ல் முக்கியமான தொழில்களில் எண்ணற்ற வேலைநிறுத்தங் களும், கதவடைப்புகளும் நிகழ்ந்தனவாகையால், பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கு அரசாங்கம் 1929ஆம் ஆண்டில் தொழிற்பூசல்கள் சட்டத்தை (Trade Disputes Act, 1929) இயற்ற வேண்டியிருந்தது.

தொழிற்பூசல்கள் சட்டம், 1929 : தொழிற்பூசல்கள் சட்டம் (1929), பிரிட்டிஷ் தொழில்துறை வழக்கு மன்றங்கள் சட்டத்தை (British Industrial Courts Act, 1919) அடிப்படையாகக் கொண்ட தென்றாலும், பிரிட்டிஷ் சட்டத்தைப்போல் இது பூசல்களைத் தீர்ப்

பதற்கான நிலையான ஏற்பாட்டைச் செய்யவில்லை. பூசல்கள் ஏற்படும்போது, அல்லது ஏற்படும் என்று எதிர்பார்க்கப்படும்போது, அவைகளைப்பற்றி விசாரித்துத் தீர்க்கக்கூடிய சமரசத்தை (Board of conciliation) அல்லது விசாரணை நீதிமன்றம் (Court of Enquiry) போன்ற இரு மன்றங்களை மத்திய மாநில அரசுகள் ஏற்படுத்த இச்சட்டம் அதிகாரம் வழங்கியது. இச் சட்டத்தினால் ஏற்படுத்தப்படக்கூடிய விசாரணை நீதிமன்றம், ஒரு தற்காலிக அமைப்பேயாகும். தனக்கனுப்பி வைக்கப்பட்ட குறிப்பிட்ட விஷயங்களைப்பற்றி விசாரித்து, பிறகு ஓர் அறிக்கையைச் சமர்ப்பிக்க வேண்டியது அதன் பொறுப்பாகும். சமரச சபையின் பொறுப்பு, ஒரு பூசலைப்பற்றிய உண்மைகளை ஆய்ந்து அதற்கொரு தீர்வுகாண முயலுவதாகும். இதில் அது வெற்றி பெறவில்லை என்றால், நியமன அதிகாரிக்கு அது ஒரு முழு அறிக்கையை அனுப்பி வைக்க வேண்டும். ரயில்வே, தபால், தந்தி, டெலிபோன் பணிகள், மின்சாரம், தண்ணீர் அளிப்பு (water supply), பாதுகாப்பு அல்லது சுகாதாரத்துறை போன்ற பொதுநலப் பணித்துறைகளில் (Public utility services) ஏற்படக்கூடிய வேலைநிறுத்தங்களைப் பற்றிய விதிகள் அச் சட்டத்தில் இடம் பெற்றிருந்தன. இத்தகைய பணிகளில், வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்புச் செய்யப்படுவதற்கு முன்னால் 14 நாள் அறிவிப்பு (notice) தரப்பட வேண்டும் என்று சொல்லப்பட்டது. தொழிற்பூசல்களைத் தீர்க்க வேண்டுமென்பதைத்தவிர வேறு குறிக்கோள்களை உடைய வேலைநிறுத்தங்களோ கதவடைப்புகளோ சட்ட விரோதமானவை எனக் கருதப்பட்டது. அனுதாப வேலைநிறுத்தங்களையும் (sympathetic strikes) அச் சட்டம் சட்ட விரோதமானவை என அறிவித்தது.

மத்திய அரசோ மாநில அரசுகளோ, மாநில சுய ஆட்சிக்கு முன்பு, இச் சட்டத்தைப் போதிய அளவில் பயன்படுத்தவில்லை. 1929ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டத்தின் முக்கிய குறைபாடு, பூசல்களை ஆரம்பத்திலேயே பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் தடுக்கக்கூடிய, தீர்த்து வைக்கக்கூடிய ஒருட்புறச் சாதனத்தை (internal machinery) ஏற்படுத்துவதற்கான விதி அதில் காணப்பெறவில்லை என்பதாகும். தொழிலாளர் பற்றிய ராயல் குழு (Royal Commission on Labour) இக் குறைபாட்டினைச் சுட்டிக்காட்டி, உட்புறச் சாதனத்தின் அவசியத்தை வலியுறுத்தியது. ‘பூசல்களைத் தீர்த்து வைக்கக்கூடிய அமைப்பை ஏற்படுத்துவதைவிட, பூசல்களுக்கு இடமளிக்காத சூழ்நிலையை உருவாக்குவதற்கே முயற்சி செய்யப்பட வேண்டும்’ என்பது அக்குழுவின் கருத்து.

நிர்வாகிகளுக்கும் வேலையாட்களுக்குமிடையே நெருங்கிய தொடர்பும், சுமுகமான உறவுகளும் நிலவுவதற்கு அக் குழு மூன்று

யோசனைகளைத் தெரிவித்தது. அவையாவன: நிலையான தொழிலாளர் சங்கங்கள் அமைக்கப்பட வேண்டும்; தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட வேண்டும்; தொழில்மனைக் கமிட்டிகள் (Works Committees) உருவாக்கப்பட வேண்டும். பூசலின் தொடக்கக் கட்டங்களில் இருதரப்பினரிடையே உடன்பாடு ஏற்படுத்துவதற்காகச் சமரச அதிகாரிகள் (Conciliation officers) நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்றும் அக்குழு சிபாரிசுசெய்தது. சமரச அதிகாரிகளை நியமிப்பதற்கு 1938ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் (திருத்தச்) சட்டத்தில் இடம் கொடுக்கப்பட்டது. இதைத் தவிர, குழுவின் சிபாரிசுகளைச் செயல்படுத்துவதற்கு முயற்சி எடுக்கப்படவில்லை.

தொழிலாளருக்கான நீதிமன்றம் (Labour Judiciary): பம்பாய் மாநிலத்தில் தோன்றிய கடும் தொழிற்பூசல் காரணமாக, அம் மாநில அரசாங்கம் தொழிற்பூசல்களைத் தடுப்பதற்கும், தீர்ப்பதற்கும், 1934ஆம் ஆண்டில் ஒரு சட்டத்தை இயற்றி, தொழிலாளர்களது புகார்களை விசாரிப்பதென்று அதிகாரிகளை (Labour officers) நியமித்தது. இச் சட்டத்திற்குப் பிறகு 1937ஆம் ஆண்டில் மக்களால் விரும்பப்பட்ட அரசாங்கம் அம் மாநிலத்தில் ஏற்பட்ட பின்பு, பம்பாய் தொழிற்பூசல் சட்டம் என்றதொரு மிகவும் விரிவான சட்டம் 1938–ல் இயற்றப்பட்டது. பூசல்களைத் தீர்க்கக் கூடிய நிரந்தர அமைப்பான தொழிலாளர் வழக்கு மன்றத்தை முதன்முதலாக ஏற்படுத்திய சட்டம் இதுவேயாகும். இச் சட்டத்திற்குப் பதிலாக, பிறகு பம்பாய் தொழில் உறவுகள் சட்டம் என்ற மேலும் விரிவான சட்டமொன்று 1946-ல் இயற்றப்பட்டது. பூசல்களை விரைவாகவும் திறமையாகவும் தீர்ப்பதற்கான ஏற்பாட்டை இச் சட்டம் செய்தது. அதனோடு, 'சங்கங்களை அமைக்க வேண்டும்' என்ற ஊக்கத்தையும் தொழிலாளர்களுக்கு அளித்தது. இச் சட்டமானது, 1948, 1949, 1953, 1955, 1956 முதலிய ஆண்டுகளில் திருத்தம் பெற்றது.

இந்திய பாதுகாப்புச் சட்டங்கள் (Defence of India Rules): இரண்டாவது உலகப்போரினால் விளைந்த நெருக்கடி நிலையைச் சமாளிப்பதற்காகவும், மூலப்பொருட்களையும் பண்டங்களையும் தடையின்றி உற்பத்தி செய்வதற்காகவும், இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களின் 81–A பிரிவின் மூலம் தீவிர நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டன. சமரசம் அல்லது தீர்ப்புக்குப் பூசல்களை அனுப்பி வைப்பதைக் கட்டாயமாக்குவதன் மூலமாகவும், நீதிபதியின் தீர்ப்புகளை இரு தரப்பினரும் ஏற்றுக்கொள்ள வைப்பதன் மூலமாகவும், சமரசம் அல்லது தீர்ப்பின் முடிவு தெரியாமலிருக்கின்றபோதும், முடிவு

தெரிந்த இரண்டு மாதங்கள் வரையிலும் வேலைநிறுத்தங்கள் அல்லது கதவடைப்புகளைத் தடைசெய்வதன் மூலமாகவும் உண்மையான தொழிற்பூசல்களையல்லாத வேறு காரணங்களுக்காக வேலைநிறுத்தம் செய்வதைச் சட்டவிரோதமாக்குவதன் மூலமாகவும், தொழிற்பூசல்களை விரைவாகத் தீர்த்துவைக்க வேண்டுமென்பது இச் சட்டத்தின் நோக்கம். இங்கிலாந்திலும் அமெரிக்காவிலும், போர்க்காலத்தில் கொண்டுவரப்பட்ட நடவடிக்கைகளைப் போன்றவை இவை.

போரின் விளைவுகள் : பொருளாதார மாறுதல்களின் காரணமாக, போர்க் காலத்தில் தொழிலாளர்கள் சொல்லமுடியாத துயரத்திற் குள்ளானார்கள். 'போர் ஓய்ந்தபிறகு நிலைமை சீர்படும்' என்று அவர்கள் எதிர்பார்த்தார்கள்; இதற்கு மாறாக, நிலைமை மேலும் சீர்குலைவு அடைந்தது. வாழ்க்கைச் செலவு அளவுக்கு மீறி ஏறியது: வாழ்க்கைக்கு இன்றியமையாத பொருட்கள் கிடைப்பனவாக இல்லை. போர் ஓய்ந்த பிறகு, 'சுதந்திரம் வேண்டும்' என்ற அறைகூவலுக்குப் பேராதரவு கிடைத்தது. பிரச்சினையை விரைவாகத் தீர்ப்பதற்கு அரசியல் கட்சிகள் மும்முரமாக முயன்று கொண்டிருந்தன. இந்தியாவிற்குச் சுதந்திரம் சீக்கிரத்தில் கிடைக்கும் என்பதற்கான அறிகுறிகள் ஆங்காங்கே தென்பட்டன; 1947ஆம் ஆண்டு ஆகஸ்டு மாதம் 15ஆம் தேதி இந்தியா சுதந்திர நாடாகியது.

இத்தகைய சூழ்நிலையில் தொழிற்பூசல் மிகவும் தீவிரமாகியது. தொழில் உறவுகள் முன்பு இருந்ததைவிட மோசமாகியது. நிலைமை மேலும் சீர்குலைவதைத் தடுப்பதற்கு, பூசல்களை தீர்ப்புக்கு விடுவதைப் போர்க்காலத்தில் கட்டாயமாக்கியது. தொடர்ந்து இருக்க வேண்டும் என்றும், தொழில்துறை உறவுகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கு அது ஒரு நிரந்தர ஏற்பாடாக ஆக்கப்பட வேண்டும் என்றும் அரசாங்கம் கருதியது. ஆகவே, போர் நெருக்கடி ஓய்ந்த பிறகும்கூட, அவசரக்கால விதிகள் (Emergency provisions) சட்ட உருவில் வெளியாகும்வரை, போர்க்கால ஏற்பாடுகள் தொடர்ந்து இருந்து வந்தன. இவ்வாறாகத் தொழிற்பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கு, கட்டாயத் நியாயத் தீர்ப்பு ஒரு நிரந்தர ஏற்பாடாக மாறியது.

தொழில் பூசல் சட்டம், 1947 : 1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டமானது, பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கு, தொழில்மனைக் குழுக்கள், சமரச அதிகாரிகள், தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்கள் (Industrial Tribunals) போன்ற நிரந்தர வழிகளுக்கு ஏற்பாடு செய்ததோடு, நடுவர் நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பு அல்லது சமரச

அதிகாரியின் முடிவு, சம்பந்தப்பட்டவர்களைக் கட்டுப்படுத்தக் கூடியது என்றும், அது சட்டப்படி செயல்படுத்தக் கூடியது என்றும கூறியது.

நடுவர் உயர்நீதி மன்றம் (Appellate Tribunal): பல்வேறு நடுவர் நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புகள் ஒரே மாதிரியாக இருக்க வேண்டும் என்பதற்காகவும், ஒரு நடுவர் நீதிமன்றத் தீர்ப்பினுல் அதிருப்தி அடைந்தவருக்கு நீதி கிடைக்கச் செய்யவேண்டும் என்பதற்காகவும், தொழிற் பூசல் (நடுவர் உயர்நீதி மன்றச்) சட்டம் என்ற பெயரில் ஒரு சட்டம் 1950ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டத்தின் விதிகளின்படி, தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புகளுக்கு எதிரான அப்பீல்களையும், ஒருசில குறிப்பிட்ட விஷயங்களில் மாநிலத் தொழில்துறை நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புக் களுக்கு எதிரான அப்பீல்களையும், விசாரிப்பதற்கு ஒரு தொழில் துறை அப்பீல் நடுவர் நீதிமன்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்கு மத்திய அரசாங்கத்திற்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டது. ஆனுல், இச்சட்டம் 1956ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் முதல் தேதி முதல் ரத்து செய்யப்பட்டது. ஆகவே, நடுவர் உயர்நீதி மன்றம் தற்போது இல்லை; அந்தத் தேதிக்கு முன்னர் தன்னிடம் வந்த அப்பீல்களை மட்டுமே அது விசாரித்து வருகிறது.

மாநிலச் சட்டங்கள்: தொழிற் பூசல்களைத் தடுப்பதற்கும் தீர்ப் பதற்கும், உத்திரபிரதேசம், மத்திய பிரதேசம் போன்ற மாநிலங் கள் தங்களுக்கெனச் சில சட்டங்களை இயற்றின. இவ்வாறு சட்ட மியற்றும்போது இவை பம்பாய் மாநிலத்தின் முன்மாதிரி யைப் பின்பற்றின. பம்பாய் தொழில்துறை உறவுகள் சட்டம் (1946), இதுவரை குறிப்பிட்ட இடங்களிலுள்ள சில தொழில் களுக்குமட்டுமே பயன்படுத்தப்பட்டு வந்துள்ளது. பம்பாய் சட்டத்தின்கீழ் வராத தொழில்களுக்கும், இடங்களுக்கும், மத்திய சட்டமான (Central Legislation) தொழிற்பூசல் சட்டம் (1947) பயன்படுத்தப்படும். இவ்வாருக, தொழிற்பூசல்களைத் தீர்ப்ப தற்கு, இரு வேருன சட்டங்கள் சில மாநிலங்களில் இருந்து வருகின்றன.

(2) தொழில்துறை உறவுகளை ஒழுங்குபடுத்து வதற்கான சாதனங்கள்

சாதன வகைகள்: 1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டத் தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட சாதனம் இரு வகைப்படும். ஒன்று,

பூசல்களைத் தடுக்கவல்ல உட்புறச்சாதனமான தொழில்மனைக் குழுக்கள். மற்றொன்று, பூசல்கள் எழும்போது அவற்றைத் தீர்த்து வைக்கக்கூடிய சாதனம். இதில் அடங்கியுள்ளவை: (1) நிரந்தர சமரச அதிகாரிகள், (2) சமரச சபைகள், (3) விசாரணை நீதி மன்றங்கள் (Courts of Enquiry), (4) தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்கள்.

தொழில்மனைக் குழுக்கள் (Works Committee): அரசாங்கம் உத்தரவிட்டால், நூறு அல்லது அதற்கதிகமான வேலையாட்கள் உள்ள ஒவ்வொரு தொழில் நிறுவனத்திலும் தொழில்மனைக் குழுவை அமைக்க வேண்டும் என்பது ஒரு வேலையளிப்போனின் சட்டரீதியான பொறுப்பாகும். வேலையளிப்போனின் பிரதிநிதிகளும், வேலையாட்களின் பிரதிநிதிகளும் சமமான எண்ணிக்கையில் இக் குழுவில் இடம் பெறுகின்றனர். 'வேலையளிப்போர்களுக்கும், வேலையாட்களுக்குமிடையே ஒற்றுமையையும் நல் உறவுகளையும் ஏற்படுத்தி, அவற்றைப் பாதுகாக்கக்கூடிய நடவடிக்கைகளில் ஈடு பட்டு, அவை ஏற்படுகின்ற வகையில் அவர்களுக்குப் பொதுவாக இருக்கின்ற நலன்களையும் குறைகளையும் பற்றி விளக்கிச் சொல்லி, இவ் விஷயங்களைப்பற்றி அவர்களிடையேயுள்ள அடிப்படைக் கருத்து வேறுபாடுகளைக் களைய முயல வேண்டும்' என்பது தொழில் மனைக் குழுவின் கடமையாகும்.

வேலையளிப்போர்களும், வேலையாட்களும், தொழிலாளர் சங்கங்களும் இக் குழுக்களைச் சந்தேகக் கண்களோடு பார்த்தன. தங்களது பணிகளையும், உரிமைகளையும், சிறப்புரிமைகளையும் (prerogatives) குழுக்கள் அபகரித்துவிடும் என்று ஒவ்வொரு தரப் பினரும் கருதினார்கள். இத்தகைய குழுக்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்டுச் சில ஆண்டுகள் ஆகிவிட்டன என்றாலும், இவைகளைச் சரிவர இயங்கச் செய்கின்றாற்போல் அவர்களது போக்கு இன்னும் மாற வில்லை. தொழில்துறை உறவுகளில் சந்தேக மேகம் தொடர்ந்து காணப்படுகிறது.

குழுவின் நோக்கங்கள் தெளிவற்ற முறையில் விளக்கப்பட் டிருந்தன. எனவே, ஆதியில் எந்நோக்கத்திற்காக இவை ஆரம் பிக்கப்பட்டனவோ, அந்நோக்கத்தை அடைகின்ற வகையில் பெரும்பாலான குழுக்கள் செயல்பட முடியவில்லை, செயல்படவும் இல்லை. நன்கு இயங்கி வருகின்ற குழுக்களும் உண்டு; ஆனால் அவை தானாகவே தோன்றியவையாகும்.

தொழில்மனைக் குழுக்கள் இயங்கி வந்ததனால் ஏற்பட்ட அனுபவம் நமக்கொரு பாடத்தைக் கற்பிக்கிறது. மனத்திலும்,

ஒரு மாறுதல் நிகழாதவரை, ஒருவரது கருத்தை அறிந்து, நன்கு புரிந்துகொள்ள வேண்டும் என்ற உண்மையான அவா மற்றொரு வருக்கு எழாதவரை, கூட்டு ஆலோசனை முறை எந்த ஒரு பயனையும் தராது என்பதை நாம் அறிந்து கொள்ளவேண்டும்.

தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் : பூசல்களைத் தடுப்பதற்கும், தொழிலாளர்களது குறைகளையும் கோரிக்கைகளையும் உள்ளுக்குள் ளேயே தீர்ப்பதற்கும் உதவக்கூடிய மற்றொருமுறை தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளை நியமிப்பதாகும். ஐந்நூறு அல்லது அதற்கதிக மான வேலையாட்கள் உள்ள தொழிற்சாலை (Factory) யில் தொழி லாளர் நல அதிகாரிகள் கட்டாயமாக நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்று, 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலை சட்டம் கூறியது. தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளின் கடமைகளும் அலுவல்களும் அச் சட்டத்தின் விதிகளில் விவரிக்கப்பட்டிருந்தன. தொழிற்சாலை களில். தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளை நியமித்தது பயனுள்ளதாக இருந்ததென்றும், அவர்கள் தங்களது பணிகளைத் திருப்திகரமாக செய்தார்கள் என்றும் நம்மால் சொல்ல முடியாதென்றாலும், எங்கெங்குத் தொழிலதிபர்களே முன்வந்து தொழிலாளர் நல அதி காரிகளை நியமனம் செய்தார்களோ அங்கெல்லாம் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளினால் பயன் ஏற்பட்டிருக்கிறது; அத் தொழிற் சாலைகளில் தொழில் உறவுகளும் மிகவும் முன்னேறியுள்ளன. தற் போது தேவைப்படுவது, மனித பிரச்சினைகளையும் வேறு பிரச்சினை களையும் பரஸ்பரமாகப் புரிந்து கொள்வதேயன்றி, சாதனத்தை உருவாக்குவதல்ல. இந்தப் பரஸ்பரநிலை நிலவுமானால், இரு தரப் பினரும் ஏற்றுக் கொண்டிருக்கின்ற சாதனம் வெற்றிகரமாக இயங்க முடியும் என்பது உறுதி.

பூசல்களைத் தடுப்பதிலும், தீர்ப்பதிலும் உட்புறச் சாதனம் வெற்றி பெறவேண்டும் என்றால், தொழிலாளர் சங்கம் ஜனநாயக முறைகளில் நடத்தப்பெற வேண்டும்; அதோடு, இத் தொழி லாளர் சங்கத்தை அவசியமென்று வேலையளிப்போர்கள் கருதவும் வேண்டும். இத்தகைய சூழ்நிலைகள் ஏற்பட வில்லையெனில் எந்தவித பலவந்தத்தாலும் தொழில் நல் உறவுகளை ஏற்படுத் தவோ, பாதுகாக்கவோ முடியாது.

சமரச அதிகாரிகள் : நிரந்தர சமரச அதிகாரிகளை நியமிப்பது என்பது பயனளிக்கக்கூடிய ஒரு செயலாகும். பிரச்சினையை அவர்கள் அணுகிய முறை சில பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்கு உதவியாக இருந்திருக்கிறது. சமரச அதிகாரிகளுக்கு எதிராகப் பொதுவாகச் சொல்லப்படுகின்ற ஒரு குற்றச்சாட்டுத் தொழிலின்

மனித பிரச்சினைகளை உணர்ந்து அறிவதற்குத் தேவையான தொழில்துறை அனுபவம் அவர்களுக்கு இல்லை என்பதாகும்.

பூசலுக்குரிய விஷயங்களைச் சுமுகமாக முடிப்பதில் சமரச அதிகாரிகள் தோல்வியுற்றதற்கு முக்கியமான காரணம், நடுவர் நீதிமன்றத் தீர்ப்பு என்ற மற்றொரு சாதனத்திற்குச் சட்டம் ஏற்பாடு செய்திருப்பதாகும். நடுவர் நீதிமன்றங்களில் தங்களது கருத்துகள் எடுத்துக் கொள்ளப்படும் என்ற நம்பிக்கையில், சம்பந்தப்பட்டவர்கள், சமரச பேச்சுவார்த்தைகளின்போது மனம் திறந்து எல்லா விஷயங்களையும் பற்றிப் பேசுவதில்லை; முடிவு காண்பதற்கும் முயலுவதில்லை.

சமரச சபைகள் (Conciliation Boards): சமரச சபைகளும், விசாரணை நீதிமன்றங்களும் அரசாங்கத்தால் பயன்படுத்தப்பட வில்லை. அவை பயன்படுத்தப்பட்டிருக்குமானால், தொழிலில் நல் லுறவுகள் ஏற்படுவதற்கான சூழ்நிலையை உருவாக்க அவை உதவி யிருக்கும். உடன்படிக்கை ஏற்பட முடியாத வழக்குகளில் சமரச சபைத் தலைவரின் கருத்துகளும், விசாரணை நீதிமன்றங்களின் முடிவுகளும் சம்பந்தப்பட்டவர்களைக் கட்டுப்படுத்துவன அல்ல. எனினும், அவை அறிவு புகட்டுவதற்கும் ஒழுக்கத்தைத் தெளிவு படுத்துவதற்கும் துணைபுரியக் கூடியனவாகும். இந்த அம்சம் நன்கு உணரப்பட வில்லை; இச் சாதனங்களும் உபயோகப்படுத்தப்பட வில்லை.

நடுவர் நீதிமன்றங்கள் (Tribunals): ஒவ்வொரு தொழில்துறை பூசலுக்கும் அரசாங்கம் நடுவர் நீதிமன்றங்களை ஏற்படுத்த முடியும். அரசாங்கமானது பூசலை நடுவர் நீதிமன்றத் தீர்ப்புக்கு அனுப்பி வைத்தாலொழிய, சம்பந்தப்பட்டவர்கள் நடுவர் நீதிமன்றங்களைத் தாங்களே அணுக முடியாது. பொது நலப்பணித் துறைகள் (Public Utility Services) அல்லாத வேறு பணிகளின் பூசல்கள், அரசாங்கம் விரும்பினால் மட்டுமே, நடுவர் நீதிமன்ற விசாரணைக்கு அனுப்பி வைக்கப்படும். பொது நலப்பணித் துறைகளைப் பொறுத்த வரை, வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு (Notice of strike) தரப்பட்டிருக்கு மானால், பூசலை அரசாங்கம் சட்டப்படி தீர்ப்புக்கு அனுப்பிவைத் தாக வேண்டும். ஆனால், அற்ப காரணமாக அல்லது தொல்லை தருவதற்காக அறிவிப்புத் தரப்பட்டிருக்கிறது என்று அரசாங்கம் கருதினாலோ, பூசலை நியாயத் தீர்ப்புக்கு விடுவது தகாது என்று கருதினாலோ, பூசலைத் தீர்ப்புக்கு அனுப்பிவைக்க மறுப் பதற்கான அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. இதற்கெதிராகத் தீவிர புகார்கள் எழுந்தன; ஓரவஞ்சனையாக நடந்துகொள்கிறதென்றும், பழி வாங்குகின்றதென்றும் அரசாங்

கத்தின்மீது குற்றங்கள் சாட்டப்பட்டன. ஒரு குறிப்பிட்ட பிரி வினரைச் சார்ந்த சங்கத்திஞல் எழுப்பப்படும் பூசலே அரசாங்கம் தீர்ப்புக்கு அனுப்பிவைக்கின்ற தென்றும், அதே மாதிரியான பூசலே வேறு ஒரு பிரிவினரைச் சார்ந்த சங்கம் எழுப்பிஞல் அதை அரசாங்கம் அவ்வாறு அனுப்புவதில்லே என்றும், அனுப்புவதில் காலங் கடத்துகிறது என்றும் புகார் சொல்லப்படுகிறது.

கட்டாயத் தீர்ப்புக்குச் செய்யப்பட்டிருக்கின்ற ஏற்பாடும், பூசலே நியாயத் தீர்ப்புக்கு அனுப்புவதற்குகோ மறுப்பதற்கோ அரசாங்கத்திற்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கும் அதிகாரமும், தொழி லாளர் சங்க இயக்கத்தைப் பலவீனப்படுத்தியதோடு தொழி லாளர் சங்கத்தினரிடையே பிளவுகளேயும் விளேவித்திருக்கிறது. தீர்ப்புக்கு அனுப்பிய தேதியில் நிலவிய பூசலோடு தொடர்பான வேலேநிறுத்தம், அல்லது கதவடைப்பு மேலும் தொடர்ந்து இருந்து வருவதைத் தடுப்பதற்கான அதிகாரங்கள் அரசாங்கத்திற்கு வழங் கப்பட்டிருப்பது இத்தகைய விளேவுகளேயே தந்திருக்கின்றன.

'நடுவர் நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பு முழுவதையுமோ அதில் ஒரு பகுதியையோ செயல்படுத்துவது நாட்டின் நலனுக்கு நல்லதன்று என்று அரசாங்கம் கருதிஞல், அதைத் தள்ளி விடுவதற்கோ மாற்றியமைப்பதற்கோ இச் சட்டம் அரசாங்கத்திற்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது. அவ்வாறு தள்ளிவிடும்போதோ மாற்றியமைக்கும் போதோ, அரசாங்கம் அத் தீர்ப்பையும், தள்ளி விடுவதற்கான அல்லது மாற்றியமைப்பதற்கான காரணங்களேயும் சட்ட மன்றத் தின் (Legislature) முன் வைக்க வேண்டும். இந்த அதிகாரத்தைப் பிரயோகிப்பதிலும் அரசாங்கம் ஒரவஞ்சனே காட்டுகிறதென்றும், அளவுக்குமீறித் தலேயிடுகிறதென்றும் சொல்லப்படுகின்றன.

(3) வேலேநிறுத்தங்களும் கதவடைப்புகளும்
(Strikes and Lock-outs)

தங்களது குறைபாடுகள் நீங்க வேண்டும் என்ற கருத்தில் தொழிலாளர்கள் ஒருசில சமயங்களில் வேலேநிறுத்தம் செய்து வந்தார்கள். ஆஞல், வேலேநிறுத்தம் என்பது அவர்களது கோரிக் கைகளே வலியுறுத்தக் கூடிய, வாழ்வை மேம்படுத்தக்கூடிய ஒரு சாதனம் என்பது இந்தியத் தொழிலாளர்களுக்கு முதல் உலகப் போருக்கு முன்புவரை தெரியாது. இதற்குக் காரணங்கள்: தொழி லாளரிடையே அறியாமையும், வாழ்வைப் பற்றிய ஒருவகைச் சகிப்புப் போக்கும் மலிந்து கிடந்தமையேயாம்; தொழிலாளர்

சங்கமும், தலைவர்களும் அப்போது இல்லை. முதல் உலகப்போரின் போதும், அதற்குப் பிறகும் ஜனநாயகத் தத்துவங்கள் பரவின. சமத்துவம், சகோதரதத்துவம், உரிமை முதலியவை முக்கிய மானவை எனக் கருதப்பட லாயின; தொழில்கள் பெருகின; உழைப்புப் பற்றுக்குறை ஏற்பட்டது; வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந் தது; சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு நிறுவப்பட்டது. இவை அனைத்தும் தொழிலாளர் வகுப்பினரிடையே எழுச்சியை உண்டு பண்ணி, தொழிலாளர்களுக்கும், வேலையளிப்போனுக்கு மிடையே பலப் பரீட்சையைத் தோற்றுவித்தது.

வேலைநிறுத்தங்களுக்கும் கதவடைப்புகளுக்கும் கட்டுப்பாடுகள்: 1929ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டம் முதல் தடவையாக வேலைநிறுத்தங்கள், கதவடைப்புகள்மீது கட்டுப்பாடுகளை விதித் தது. ஆனால், இக்கட்டுப்பாடுகள் பொதுநலப் பணிகளில் ஏற்படக் கூடிய வேலைநிறுத்தங்கள், கதவடைப்புகள்மீது மட்டுமே விதிக்கப் பட்டன. இப் பணிகளில் 14–நாள் முன் அறிவிப்புத் தராமல் வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வது சட்ட விரோதமான தென்றும் சொல்லப்பட்டது. 1938ஆம் ஆண்டின் பம்பாய்த் தொழிற்பூசல் சட்டம் மேலும் சில கடுமையான கட்டுப்பாடுகளை வேலைநிறுத்தங்களின்மீதும், கதவடைப்புகளின்மீதும் கொண்டு வந்தது. பம்பாயைத் தவிர வேறு இடங்களில், வேலைநிறுத்தங் களையும் கதவடைப்புகளையும் ஒழுங்குபடுத்துவதற்கு 1929ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டம் பயன்படுத்தப்பட்டது.

14 நாளைக்குமுன் அறிவிப்புத் தராமல் செய்யப்படுகின்ற வேலைநிறுத்தங்களை அல்லது கதவடைப்புகளைத் தடை செய்வதற் கான பொதுஉத்தரவுகளை அல்லது விசேட உத்தரவுகளைப் பிறப் பிக்கின்ற அதிகாரத்தை, இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களின் 81-A பிரிவுசட்டம் அரசாங்கத்திற்களித்தது. இச் சட்டத்தின்முன் பொது நலப்பணிகளுக்கும் வேறு பணிகளுக்கும் வித்தியாசம் கிடை யாது. சட்ட விசாரணை, சமரசம் அல்லது தீர்ப்புக்கு ஒரு தொழிற் பூசல் அனுப்பிவைக்கப் பட்டிருக்கின்றபோதும், விசாரணை நடந்து கொண்டிருக்கின்றபோதும், அவ் விசாரணைக்குப்பின் இரண்டு மாதங்கள் வரையிலும் வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வது தடைசெய்யப்பட்டது. நீதிபதியின் தீர்ப்பை அரசாங்கம் செயல்படுத்துமானால், அத் தீர்ப்பு அமலில் உள்ள காலப் பகுதியில் வேலைநிறுத்தம் செய்வதோ கதவடைப்பதோ தடுக்கப்பட்டது.

1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டம் மேலும் சில கட்டுப் பாடுகளை வேலைநிறுத்தங்களின்மீதும் கதவடைப்புகளின் மீதும் விதித்தது. பொதுநலப்பணிகளில் 14நாள்முன் அறிவிப்புத் தாராம

லும் வேலைநிறுத்த அறிவிப்பு அளித்த ஆறுவாரங்களுக்குப் பிறகும், சமரச அதிகாரிமுன் பேச்சுவார்த்தைகள் நடந்து கொண்டிருக்கும்போதும், பேச்சுவார்த்தைகள் முடிந்த ஏழு நாட்களுக்குப் பிறகும், வேலைநிறுத்தம் செய்வது இச் சட்டத்தின்கீழ் சட்ட விரோதமான செயலாகும். பொதுவாக, சமரச சபையின் விசாரணை நடந்துகொண்டிருக்கும்போது, பேச்சுவார்த்தைகள் முடிந்த ஏழு நாட்களுக்குப் பிறகும், அல்லது நடுவர் நீதிமன்றத்தின்முன் பூசல் சமர்ப்பிக்கப்பட் டிருக்கின்றபோதும், அல்லது சமரச நடவடிக்கைககள் முடிந்த இரண்டு மாதங்களுக்குப் பிறகும், சமரச உடன்படிக்கை (conciliation agreement) அல்லது நடுவர் நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பு அமலில் இருக்கின்ற காலப்பகுதியிலும் வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வது சட்ட விரோதமானதாகும்.

கட்டுப்பாட்டின் விளைவுகள்: வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு உரிமையின்மீது விதிக்கப்படுகின்ற இத்தகைய கட்டுப்பாடுகள் செயற்கை அமைதியைத்தான் உருவாக்குகின்றன; இதனால் போர் நிறுத்தச் சூழ்நிலை (cease-fire atmosphere) நிலவுகிறது. இக்கட்டுப்பாடுகள், வேலையளிப்போன்-வேலையாள் இவர்களிடையே நல் உறவுகளை உண்டாக்குவதில்லை. மாறாக வெறுப்புணர்ச்சியை ஏற்படுத்துகின்றன. சட்ட விரோதமான வேலைநிறுத்தத்தில் ஈடுபடுகின்ற தொழிலாளர்களுக்குச் சிறைத் தண்டனை வழங்கப் படவேண்டும் என்று சட்டத்தின் விதிகள் கூறுகின்றன என்றாலும், சில வேளைகளில் சட்ட விரோதமான வேலைநிறுத்தத்தில் பங்கெடுத்துக்கொண்ட தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக எந்தவித நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படாமலே போயிருக்கிறது. இதைப் போன்றே மாபெரும் மக்கள் கூட்டம் ஈடுபடும் நடவடிக்கையில் (mass action) அரசாங்கம் எதையும் செய்ய முடிவதில்லை.

(4) வேலை நிறுத்தங்கள், கதவடைப்புகள் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள்

1921ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு ஏற்பட்ட தொழிற்பூசல்களுக்கு அதிகார பூர்வமான புள்ளி விவரங்கள் இருக்கின்றன. பல்லாண்டுகளுக்கு முன்பிருந்தே வேலைநிறுத்தங்கள் இருந்து வந்திருக்கின்றன. அவை பெரும்பாலும் சிறுசிறு வேலைநிறுத்தங்களே என்றாலும், சில பெரும் வேலைநிறுத்தங்களும் ஏற்பட்டன. ஆறாவது அட்டவணையில், 1921 முதல் 1938 வரை நிகழ்ந்த தொழிற்பூசல்களைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் தரப்பட்டுள்ளன.

அட்டவணை 6
வேலைநிறுத்தங்கள் (1921-38)

வருடம்	வேலைநிறுத் தங்களின் எண்ணிக்கை	பங்கெடுத்துக் கொண்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை (ஆயிரத்தில்)	இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் (man-days) எண்ணிக்கை (லட்சத்தில்)
1921	396	600.3	69.8
1922	278 *	435.4	39.7
1923	213	301.0	50.5
1924	133	312.4	87.3
1925	134	270.4	125.8
1926	128	186.8	10.9
1927	129 †	131.6	20.2
1928	203	506.8	316.5
1929	141	531.0	121.6
1930	148	196.3	22.6
1931	168	203.0	24 1
1932	118	128.0	19.2
1933	146	164.9	21.7
1934	159	220.8	47.7
1935	145	114.2	9.7
1936	157 §	169.0	23.6
1937	379	647.8	89.8
1938	399	401.0	91.9

* ஒரு வேலைநிறுத்தம் நான்கு மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது,
† ஒரு வேலைநிறுத்தம் மூன்று மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது.
§ ஒரு வேலைநிறுத்தம் ஐந்து மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது.

வாழ்க்கைச் செலவு படிப்படியாக இறங்கியதனுலும், முதல் உலகப்போருக்குப் பிறகு இயல்பான சூழ்நிலைகள் ஏற்பட்டதனுலும் வேலைநிறுத்தத்தின் தீவிரம் ஓரளவிற்குக் குறைந்தது. ஒரு சில வேலைநிறுத்தங்களே அங்கும் இங்கும் காணப்பட்டன. வேலையளிப்போர்கள், போர்க்காலத்தில் கொடுத்து வந்த கூலி உயர்வுகளைப் போருக்குப் பிறகு குறைக்க முயன்றதனுலும், மந்தநிலைகளைச் சுட்டிக்காட்டிப் போனசுகளை (Bonuses) நிறுத்த முயன்றதனுலும் இந்த வேலைநிறுத்தங்கள் நிகழ்ந்தன.

வாணிப மந்தநிலை (trade depression) தொடர்ந்து இருந்து வந்ததனுலும், அயல்நாட்டு உற்பத்தியாளர்களின் போட்டி (competition) அதிகரித்ததனுலும், வேலையளிப்போர்கள் தொழில் சீரமைப்பைப் (rationalisation) பற்றித் திட்டமிட வாரம்பித்தனர். இதற்குத் தொழிலாளர்கள் எதிர்ப்பு தெரிவித்தார்கள். 1928ஆம் ஆண்டில், பம்பாய் பஞ்சாலைகளில் ஒரு பெரும் வேலைநிறுத்தம் ஏற்பட்டது. ஜாம்ஷெட்பூரில் (Jamshedpur) உள்ள இருப்பு எஃகு தொழிற்சாலையிலும், பல ரயில்வேக்களிலும்கூட வேலைநிறுத்தங்கள் நிகழ்ந்தன.

இவ்வாறு தொழிற்பூசல் திரும்பவும் தோன்றியதன் விளைவாக, 1927-ல் 129ஆக இருந்த வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை 1928-ல் 203ஆக உயர்ந்தது. 1928-ல் வேலைநிறுத்தங்களில் கலந்துகொண்ட மொத்தத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 5,06,851; இது 1927-ல் 1,31,655ஆக இருந்தது. சில வேலைநிறுத்தங்கள் மிகவும் அதிக நாட்களுக்கு நீடித்தன; இதனுல், 1927-ல் 20.2 லட்ச உழைப்பு நாட்களும் (man-days), 1928-ல் 316.5 லட்ச உழைப்பு நாட்களும் இழக்கப்பட்டன.

1928ஆம் ஆண்டில் நடைபெற்ற நெசவுத் தொழிலாளர் வேலைநிறுத்தத்தின் ஒரு முக்கிய அம்சம், தொழிலாளர்களால் பலாத்காரம் (violence) உபயோகிக்கப்பட்டதாகும். சில வேலைநிறுத்தங்கள் கம்யூனிஸ்ட்டுகளால் தூண்டப் பெற்றவை என்றும் ஆகவேதான், பலாத்காரம் உபயோகிக்கப்பட்டது என்றும் சொல்லப்பட்டது. 1929-ல் வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை ஓரளவிற்குக் குறைந்தது என்ருலும், கலந்து கொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் கணிசமாகவே இருந்தது என்று சொல்லலாம்.

இந்தியா அதுவரை பல தொழிற்பூசல் சுழற்காற்றுகளைத் தாங்கி வந்திருக்கின்றதென்ருலும், தொழிற்பூசல்களைத் தீர்ப்

பதற்கான சாதனம் அதனிடம் இருக்கவில்லை. ஏற்கெனவே சொல்லியிருப்பதைப் போன்று, நடைமுறையிலிருந்துவந்த ஒரே சட்டம் 1860ஆம் ஆண்டின் வேலையளிப்போர் — வேலையாள் (தொழிற்பூசல்) சட்டமாகும். ஒருசில பிரிவுகளைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே இது பயன்படுவதாக இருந்தது; அதனுடன், கூலிகளைப் பற்றிய பூசல்களை விரைவாகத் தீர்க்க வேண்டும் என்பது மட்டுமே அதன் நோக்கமாக இருந்தது. ஒரு சில சமயங்களில் மட்டுமே ஆளப்படக்கூடியதாக இருந்த இச் சட்டத்தில் பல விரும்பத்தகாத விதிகள் காணப்பட்டன. உதாரணமாக, ஒப்பந்தத்தை மீறிய தொழிலாளி இச் சட்டத்தின் கீழ்க் கிரிமினல் குற்றத்தைச் செய்தவனாகிறான். முதல் உலகப் போருக்குப் பிறகு தொடர்ச்சியாக வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டு வந்ததன் காரணமாக, தொழிற்பூசல்களைப்பற்றி விசாரித்து அவற்றைத் தீர்த்து வைக்கக்கூடிய சாதனமொன்றை அமைக்க வேண்டியது அவசியம் என அரசாங்கம் உணரவாரம்பித்தது.

இவ் விஷயத்தில் முதன்முதலாகச் சென்னை அரசாங்கம் முயற்சி எடுத்து, தொழிற்பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்காகத் தற்காலிக விசாரணை நீதிமன்றங்களை நியமித்தது. 1921, 1922ஆம் ஆண்டுகளில் வங்காளஅரசாங்கமும், பம்பாய் அரசாங்கமும் பிரச்சினையைப்பற்றி ஆராய்வதற்குச் சில கமிட்டிகளை நியமித்தன. பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கு எந்த விதமான சாதனம் அமைக்கப்பட வேண்டும் என்பதைப்பற்றி இக் கமிட்டிகள் சிபாரிசு செய்தன. 1922-23–ல் வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை ஓரளவிற்குக் குறையவே, இவ் விஷயத்தில் அரசாங்கமும் பொதுமக்களும் சிரத்தை எடுத்துக்கொள்ளவில்லை. ஆனால், 1924–ல் பம்பாய் பஞ்சாலைகளில் மாபெரும் வேலைநிறுத்தம் ஏற்பட்டபோது, பொதுமக்களும் அரசாங்கமும் இவ் விஷயத்தில் மீண்டும் அக்கறை காட்டத் தொடங்கினர். 1924ஆம் ஆண்டில் பம்பாய் அரசாங்கம், தொழிற்பூசலைப்பற்றிய ஒரு மசோதாவைத் (Bill) தயாரித்தது; ஆனால், இந்திய அரசாங்கத்தின் ஆலோசனைக்கிணங்க அது பிறகு கைவிடப்பட்டது. இறுதியாக 1929ஆம் ஆண்டில் தொழிற் பூசல் சட்டம் (Trade Disputes Act) நிறைவேற்றப்பட்டது. பொதுமக்களின் கருத்தை வைத்துப் பூசல்களைத் தீர்க்கும்படியான பிரிட்டிஷ் திட்டத்தை இச் சட்டம் பின்பற்றியது. விசாரணை நீதிமன்றங்களும் சமரச சபைகளும் ஏற்படுவதற்கு இச் சட்டம் வழி வகுத்தது.

தொழிற்பூசல் சட்டம் இயற்றப்பட்ட பிறகு, சில ஆண்டுகளுக்குத் தொழிலில் அமைதி நிலவியது. இதற்குக் காரணம் நாட்டில் பொருளாதார மந்தநிலை காணப்பட்டதேயாகும். கூலிக்

குறைப்புகளின் விளைவாக இக் காலப்பகுதியில் பல வேலைநிறுத்தங்கள் தோன்றின; ஆனால், இவை குறுகிய காலத்திலேயே மறைந்து விட்டன. இந்த நேரத்தில் அரசியல் வட்டாரத்தில் முக்கியமான மாறுதல்கள் நிகழவாரம்பித்தன. 1935–ல் இந்திவிற்கு மாநில சுய ஆட்சி வழங்கப்பட்டது. அரசியல் அரங்கத்தில் ஏற்பட்ட இம்மாறுதல்கள் எதிர்காலத்தைப்பற்றிய கனவுகளைத் தொழிலாளர்களிடையே தோற்றுவித்தன. 1937-ல், மக்களுக்குப் பிடித்தமான அமைச்சரவைகள் மாநிலங்களின் ஆட்சியை ஏற்றுக் கொண்டபோது தொழிற்பூசல்கள் திரும்பவும் தலைதூக்கின. முதல் உலகப்போரின்போது ஏற்பட்ட அனுபவத்தினால், இரண்டாவது உலகப்போரின்போது தொழிலாளர்கள் தீவிரமாக நடந்துகொண்டனர். இப்போர் மூண்டபிறகு, கூலிகள் அதிகரிக்கப்படவேண்டும் என்று கோரிப் பல வேலைநிறுத்தங்கள் செய்யப்பட்டன. 1939 முதல் 1947 வரை செய்யப்பட்ட வேலைநிறுத்தங்களைப்பற்றிய தகவல் ஏழாவது அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ளது.

வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை இவ்வாண்டுகளில் படிப்படியாக உயர்ந்து சென்றது. வாழ்க்கைச் செலவு வேகமாக உயர்ந்து வந்தது; ஆனால், கூலிகள் அவ்வாறு உயரவில்லை. உத்திர பிரதேசத்திலும் பஞ்சாபிலும் வாழ்க்கைச் செலவு மூன்று மடங்காக உயர்ந்தது; மற்ற மாநிலங்களில் இரண்டு மடங்காக உயர்ந்தது. ஆகவே, 1939முதல் 1947வரை நடந்த மொத்த வேலைநிறுத்தங்களில் 52 சதவிகிதம் கூலிகள் உயர்த்தப்படவேண்டும் என்பதற்காகவும், போனஸ் தரப்பட வேண்டும் என்பதற்காகவும் செய்யப்பட்டன. 1942, 1943ஆம் ஆண்டுகளில் நுகர்ச்சிக்குரிய (consumption) முக்கியமான பண்டங்கள் கிடைப்பதில் வேறு சிரமங்கள் ஏற்பட்டன. இதன் காரணமாகவும் பல வேலைநிறுத்தங்கள் செய்யப்பட்டன.

1939ஆம் ஆண்டில்தான் முதன்முதலாக 406 பூசல்கள் ஏற்பட்டன. இவைகளில் 4 லட்சம் தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்டனர்; சுமார் 50 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. 1940–ல் பூசல்களின் எண்ணிக்கை குறைந்ததென்றாலும், கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் சற்று அதிகமாகவே இருந்தன. இதற்குக் காரணம் பம்பாய் பஞ்சாலைகளில் நடந்த பொது வேலைநிறுத்தமாகும். இந்த வேலைநிறுத்தத்தினால் மட்டும் 45 லட்சத்திற்கதிகமான உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன; இது, அவ்வாண்டில் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் 59.5 சதவீதமாகும். 1940, 1941 ஆண்டுகளில் பூசல்களின்

அட்டவணை 7

வேலைநிறுத்தங்கள் (1939—47)

வருடம்	வேலை நிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	பங்கெடுத்துக் கொண்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள்	
			மொத்தம்	ஒவ்வொரு தொழிலாளியைப் பொறுத்தவரை (Per Worker)
1939	406	409,189	4,992,795	12·2
1940	322	452,539	7,577,281	16·7
1941	359	291,054	3,330,503	11·4
1942	694	772,653	5,779,965	7·5
1943	716	525,088	2,342,287	4·5
1944	658	550,015	3,447,306	6·3
1945	820	747,530	4,054,499	5.4
1946	1,629	1,961,948	12,717,762	6·5
1947	1,811	1,840,748	16,562,666	9·0

எண்ணிக்கை 11.5 சதவீதம் அதிகரித்ததென்றாலும், கலந்து கொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 35.7 சதவீதம் குறைந்தது. 1942ஆம் ஆண்டில், பூசல்களின் எண்ணிக்கையும், கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் கணிசமான அளவில் அதிகரித்ததற்குக் காரணங்கள், அரசியல் கிளர்ச்சிகள் ஏற்பட்டதும் வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந்ததுமாகும். 1943-ல் பூசல்களின் எண்ணிக்கை ஓரளவிற்கு அதிகரித்ததென்றாலும், கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் அவ்வருடத்திற்கு முந்திய வருடத்திலிருந்ததைவிட குறைவாகவே இருந்தன. 1939க்குப் பிறகு 1943-ல்தான், இழக்கப்பட்ட மொத்த உழைப்பு நாட்களும், சதவீத உழைப்பு நாட்களும் மிகவும் குறைவாக

இருந்தன. 1944ஆம் ஆண்டில் பூசல்களின் எண்ணிக்கை குறைந்தது; ஆனுல், கலந்துகொண்ட தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை 4.7 சதவீதம் அதிகரித்தது, இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கை 47 சதவீதம் அதிகரித்தது. 1945–ல் தொழிலாளர் அமைதியின்மை மிகவும் குறைந்தது; தொழிற் பூசலின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் முறையே 24.6 சதவீதத்திலும், 17.6 சதவீதத் திலும் அதிகரித்தன.

1945–ல் 820 பூசல்கள் ஏற்பட்டன. இதில் 231 பூசல்கள் பஞ்சு, பட்டு, கம்பளி முதலிய ஆலைகளிலும், 103 பூசல்கள் பொறிஇயல் தொழிலிலும் (Engineering Industry) காணப்பட்டன. மிகவும் அதிகமான பூசல்கள் பம்பாயில் தோன்றின. அங்குத் தோன்றிய பூசல்களின் எண்ணிக்கை 310. அதற்கடுத்து வங்காளத் தில் 217 பூசல்களும், மத்திய பிரதேசத்தில் 102 பூசல்களும் ஏற்பட்டன. இம்மூன்று மாநிலங்களில் காணப்பட்ட பூசல்களின் எண்ணிக்கை, மொத்த பூசல்களில் 75 சதவீதமாகும்.

1946-ல் தொழிற்பூசல்கள் ஏற்பட்டதைப்போன்று இந்தியாவில் எப்போதுமே ஏற்பட்டதில்லை. 1946–ல் நிகழ்ந்த பூசல் களின் எண்ணிக்கை 1,629. 1945, 1939ஆண்டுகளில் முறையே 820 பூசல்களும், 406 பூசல்களுமே ஏற்பட்டன. இதன் பொருள், 1945–ல் இருந்ததைவிட 98.7 சதவீதமும், 1939-ல் இருந்ததை விட 301.2 சதவீதமும் தொழிற்பூசல்கள் 1946-ல் அதிகரித் திருந்தன என்பதாகும். பூசல்களில் கலந்துகொண்ட தொழி லாளரின் எண்ணிக்கை 1945-ல், 7.47 லட்சமாக இருந்தது; ஆனுல், 1946-ல், இது 19.62 லட்சமாக உயர்ந்தது. அதாவது 162.5 சதவீதம் உயர்ந்தது. இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள், 40.54 லட்சத்திலிருந்து 127.18 லட்சத்திற்கு உயர்ந்தன—213.7 சதவீத உயர்வு.

மார்ச்சு மாதத்தில் தீவிரமாக இருந்த வேலைநிறுத்தம், ஜூலை மாதத்தில் தன் உச்சகட்டத்தை அடைந்தது. இது பொது வான ஒரு வேலைநிறுத்தமாகும். ஆகவே, எந்த ஒரு குறிப்பிட்ட தொழில் அல்லது மாநிலத்தில் மட்டும் அது காணப்படவில்லை. பூசல்களில் 38.7 சதவீதமும், கலந்து கொண்ட தொழிலாளர்களில் 53.6 சதவீதமும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் 41.7 சத வீதமும், பஞ்சு, கம்பளி, பட்டு முதலிய ஆலைகளைச் சார்ந்தவை யாகும். அடுத்து, பூசல்களில் 8.2 சதவீதமும், கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களில் 5.2 சதவீதமும், இழக்கப்பட்ட நாட்களில் 19.9 சதவீதமும் பொறிஇயல் தொழிலைச் சார்ந்தவையாகும்.

42 சதவீத பூசல்களில், கூலிகளும் போனசும் முக்கிய பிரச்சினைகளாய் இருந்தன. 17.2 சதவீத பூசல்கள் நிர்வாகிகளுக்கெதிராக எழுந்தவையாகும். 8 சதவீத பூசல்கள் விடுமுறைகளையும் வேலை நேரங்களையும் பற்றியவையாகும். மற்ற பூசல்கள் இதர காரணங்களால் ஏற்பட்டவை.

ஏழாவது அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ள 1947 ஆம் ஆண்டிற்கான புள்ளி விவரங்கள் இந்திய யூனியனைச் சார்ந்தவை. அதில் கிழக்கு பஞ்சாப், பழைய சுதேச சமஸ்தானங்கள் ஆகியவற்றின் புள்ளி விவரங்கள் இடம்பெற வில்லை. ஆகவே, நாம் 1947ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரங்களை, 1946ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரங்களோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கக்கூடாது. 1947ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரம், பிரிவினை செய்யப்படுவதற்குமுன் பிருந்த பிரிட்டிஷ் இந்தியாவைச் சார்ந்ததாகும். இதில் பஞ்சாப் மட்டுமே இடம் பெற வில்லை. காரணம், அப்போது பஞ்சாப்பிலிருந்து புள்ளி விவரம் கிடைக்கவில்லை. என்றாலும், வேலைநிறுத்தங்களின் போக்குகளைத் தெரிந்து கொள்வதற்காக, 1946ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரங்களிலிருந்து, சிந்து (Sind) வடமேற்கு எல்லை மாநிலம் (North-West Frontier Province) பலுசிஸ்தான் முதலியவைகளின் புள்ளி விவரங்களை நீக்கிவிட்டால், ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பதற்கான புள்ளி விவரங்கள் நமக்குக் கிடைக்கின்றன. அவை பின்வருமாறு :

	1947	1946
பூசல்களின் எண்ணிக்கை	1,811	1,593
கலந்துகொண்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	1,840,784	1,951,756
இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள்	16,562,666	12,678,121

இவ்வாறாக, பூசல்களின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் முறையே 13.7 சதவீதமும், 30.6 சதவீதமும் அதிகரித்திருந்தன. ஆனால், கலந்துகொண்ட தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை 1946ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரங்களைவிட 5.7 சதவீதம் குறைவாக இருந்தது.

மிகவும் அதிகமான பூசல்கள் பஞ்சு, கம்பளி, பட்டு முதலிய ஆலைகளில் தோன்றின. 1946-ல் ஏற்பட்ட பூசல்களில் 38.7 சத

வீதமும், கலந்து கொண்ட தொழிலாளர்களில் 63.6 சதவீதமும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் 41.7 சதவீதமும் இவ்வாலை களைச் சார்ந்தவை. 1947-ல் ஏற்பட்ட பூசல்களில் 37.1 சத வீதமும், கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களில் 52.1 சதவீதமும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் 44.7 சதவீதமும் இவ்வாலை களைச் சார்ந்தவை. 1946ல்-, சணல் ஆலைகளிலும் ரயில்வேயிலும் முறையே 95 பூசல்களும் 72 பூசல்களும் தோன்றின. 1947-ல் இவைகளில் முறையே 68 பூசல்களும், 53 பூசல்களும் தோன்றின.

பூசல்களுக்கு, கூலிகளும் போனசும் முக்கிய காரணங்களாக இருந்தன என்றாலும், போனஸ் பற்றிய பூசல்கள் 4.9 சதவீதத்தி லிருந்து 10.9 சதவீதத்திற்கு அதிகரித்தன. கூலி பற்றிய பூசல்கள் 37.1 சதவீதத்திலிருந்து 32.0 சதவீதத்திற்கு அதிகரித்தன. விடுமுறைகளையும் போனசையும் பற்றிய பூசல்கள் 8.0 சத வீதத்திலிருந்து 5.2 சதவீதமாகக் குறைந்தன; ஆனால், ஆட் குறைப்பு, வேலைநீக்கம் போன்றவைகளோடு தொடர்பான பூசல்கள் 17.2 சதவீதத்திலிருந்து, 19.5 சதவீதமாக உயர்ந்தன.

கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்பதற்காகப் பம்பாய் பஞ்சாலைகளில் நடத்தப்பட்ட பொது வேலைநிறுத்தங்களும், கூலிகள் உயர்த்தப்பட வேண்டும் என்பதற்காக மத்திய பிரதேசத் தின் பஞ்சாலைகளில் செய்யப்பட்ட வேலை நிறுத்தங்களும், தொழி லாளர்கள் நீக்கப்பட்டதற்கு எதிர்ப்பு தெரிவிப்பதற்காகவும் கூலிகள் அதிகப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பதற்காகவும் மேற்கு வங்காள சணல் ஆலைகளில் நடத்தப்பட்ட வேலை நிறுத்தங்களும் இவ்வாண்டில் ஏற்பட்ட குறிப்பிடத்தக்க பூசல்களாகும்.

போருக்குப் பிறகு : போருக்குப் பிந்திய ஆண்டுகளில் தொழிற் பூசல்கள் அடுத்தடுத்து நிகழவே, அரசாங்கம் இதைப் பற்றிக் கவலை கொள்ள ஆரம்பித்தது. தொழிலில் அமைதி ஏற்பட வில்லை யென்றால், நாட்டின் பொருளாதாரத்தைத் திருத்தியமைக்கின்ற பிரம்மாண்டமான பணி நிறைவேறாமல் போய்விடக்கூடும் என்று கருதப்பட்டது. ஆகவே, 1947ஆம் ஆண்டின் டிசம்பர் மாதத்தில் தொழில்துறை மாநாடு (Industrial Conference) ஒன்று கூட்டப் பெற்று, அதில் தொழிற்பூசல் நிறுத்தத் தீர்மானம் (Industrial Truce Resolution) ஒன்று நிறைவேற்றப்பட்டது. தொழிலில் அமைதியை உருவாக்க வேண்டும் என்றும், வேலைநிறுத்தங்கள் கதவடைப்புகள் உற்பத்தியைக் குறைத்தல் போன்றவைகளை மூன்றாண்டுக் காலத்திற்குத் தவிர்க்க வேண்டும் என்றும், அத் தீர்மானம் தொழிலாளர்களையும் நிர்வாகிகளையும் கேட்டுக்

கொண்டது. இக் குறிக்கோள்களை அடைவதற்கான முறைகளையும் அத் தீர்மானம் சிபாரிசு செய்தது.

இச் சிபாரிசுகளைச் செயல்படுத்துவதற்கு அரசாங்கம் நடவடிக்கை எடுத்துக் கொண்டது. தொழிலாளருக்குரிய நியாயமான கூலிகள், முதலுக்குரிய நியாயமான வருவாய், இலாபத்தில் தொழிலாளர் பங்கு முதலியவற்றை ஆராய்வதற்குக் கமிட்டிகள் அமைக்கப்பட்டன. தொழில் உற்பத்தி (Industrial Production) யைப் பற்றிய விஷயங்களில் தொழிலாளிகளை ஈடுபடுத்துவதற்கு முயற்சிகள் எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டன. அதோடு, தொழிலாளரின் குடியிருப்பு வசதிகளைச் சீர்படுத்துவதற்கான திட்டமொன்றும் வகுக்கப்பட்டது. சமரசம், நியாயத் தீர்ப்பு மூலம் பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்குரிய ஏற்பாட்டைச் செய்யக்கூடிய தொழிற்பூசல் சட்டம் 1947ஆம் ஆண்டு மார்ச் மாதத்தில் நிறைவேற்றப்பட்டது. தொழிற்பூசல் நிறுத்தத் தீர்மானம் உண்மையிலேயே பயன் விளைவித்தது ; பிந்திய ஆண்டுகளில், வேலையாள்—நிர்வாகி உறவுகள் மிகவும் முன்னேறின.

இத் தீர்மானத்தைத் தவிர, தொழிற்பூசல் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களும் (Industrial Tribunals) வேறு அமைப்புகளும்கூட வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைத்தன. நீதிமன்றத் தீர்ப்புகளின் காரணமாக, நாட்டின் எல்லா முக்கிய தொழில்களிலும் கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்பட்டன; கூலி மட்டங்கள் (wage levels) உயர்த்தப்பட்டன. வேலைச் சூழ்நிலைகளைப் பற்றியும் தீர்ப்புகள் தரப்பட்டிருந்தன. 1947ஆம் ஆண்டோடு ஒப்பிடும்போது, பூசல்களின் எண்ணிக்கையும், கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் முறையே 30·5சதவீதமும், 42·5 சதவீதமும், 52.7 சதவீதமும் குறைந்திருப்பதாகத் தெரிகிறது. வேலைநிறுத்த சராசரி கால நீட்சி (average duration) 1947ஆம் ஆண்டில் 9 நாட்களாக இருந்தது. 1948-ல் இது 7·4 நாட்களாக இருந்தது. 1948 முதல் 1954 வரை நடந்த வேலைநிறுத்தங்களைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் எட்டாவது அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ளன.

1948ஆம் ஆண்டில் ஏற்பட்ட பூசல்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் பாதி அளவும், பஞ்சு, கம்பளி, பட்டு முதலிய ஆலைகளைச் சார்ந்தவையாகும். தரப்படுத்தும் (standardisation) கமிட்டியின் சிபாரிசுகள் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்படுவதை எதிர்த்துக் கோயம்புத்தூர் பஞ்சாலைகளில்

அட்டவணை 8

வேலைநிறுத்தங்கள் (1948—54)

வருடம்	வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	கலந்து கொண்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள்	
			மொத்தம்	ஒவ்வொரு தொழிலாளியைப் பொறுத்த வரை
1948	1,259	10,59,120	7,837,173	7.4
1949	920	6,85,457	6,600,595	9.6
1950	814	7,19,883	12,806,704	17.8
1951	1,071	6,91,321	3,818,928	5.5
1952	963	8,09,242	3,336,961	4.1
1953	772	4,66,607	3,382,608	7.2
1954	840	4,77,138	3,372,630	7.0

ஒரு நீண்ட வேலைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டது. வேலைப்பளு (Work-load) அதிகப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்று அக் கமிட்டி கூறியது. இதனால், தொழிலாளர்களை ஆட்குறைப்பு செய்ய வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது. எனவே, இந்த வேலைநிறுத்தம் இதில் 23,000 தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்டனர். மூன்று மாதங்களுக்கு நீடித்த இந்த வேலைநிறுத்தத்தினால், சுமார் 19 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. மூன்று மாதக் கூலிகள் போனசாகத் தரப்பட வேண்டும்; கூலிகள் உயர்த்தப்பட வேண்டும். பஞ்சப்படி கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்று கோரி, ஜூலை மாதத்தில் பம்பாய் பட்டு ஆலைகளில் வேலைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டது. இதில் 9,500 தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்டனர்.

சணல் ஆலைகளில் 46 பூசல்கள் நிகழ்ந்தன. இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் 15 சதவீதம் இப்பூசல்களால் விளைந்தவை. இத்தொழிலில் வேலைநிறுத்தங்கள் பேரளவுகளில் (large scale) செய்யப்பட்டன; ஒவ்வொரு வேலைநிறுத்தத்திலும் சுமார் 3,000 தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்டனர். பொறியியல் தொழிலில் 143 பூசல்கள் ஏற்பட்டன; இதனால், 8·5 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. 1947ஆம் ஆண்டோடு ஒப்பிடும்போது, மற்ற தொழில்களைப் போலச் சணல் தொழில் முன்னேறியதாகத் தெரிய

வில்லை. அத் தொழிலில் அமைதியின்மை தொடர்ந்து இருந்து வந்தது. 1947ஆம் ஆண்டின் வேலைப் புள்ளி விவரங்களை வைத்துப் பார்த்தால், வேலைநிறுத்தங்களின் காரணமாகப் பல்வேறு தொழில் களில் விளைந்த சதவீத இழப்பு பின் வருமாறு இருக்கிறது:

	1947	1948
பஞ்சு, கம்பளி, பட்டு முதலிய ஆலைகள்	3.6	1.8
சணல் ஆலைகள்	1.4	1.1
பொறி இயல் தொழில்	1.5	0.95

1949-ல் மேலும் முன்னேற்றம் ஏற்பட்டது; அவ்வாண்டில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை 920. ஆனால், 1948-ல் 1,959 வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டிருந்தன. இவ்வாறாக வேலை நிறுத்தங்கள் 27 சதவீதம் குறைந்திருந்தன. கலந்துகொண்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட் களின் எண்ணிக்கையும் முறையே 35 சதவீதமும், 16 சதவீதமும் குறைந்தன. 1947ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரங்களோடு ஒப்பிடும் போது, பூசல்களின் எண்ணிக்கை பாதியேயாகும். கலந்து கொண்ட தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை 37 சதவீதமும், இழக்கப் பட்ட உழைப்பு நாட்கள் 40 சதவீதமும், பீகார் மாநிலத்தைத் தவிர, மற்ற எல்லா மாநிலங்களிலும் பூசல்கள் குறைவாகவே தோன்றின. பீகார் மாநிலத்தில் மிகவும் அதிகமான பூசல்கள் நிகழ்ந்தன. இதற்குக் காரணம், சுரங்கங்களில் காணப்பட்ட தகராறுகள். மத்திய பிரதேசம், உத்தர பிரதேசம், டில்லி முதலியவைகளைத் தவிர, மற்ற பெரும்பாலான மாநிலங்களில் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள், முந்திய வருடங்களில் இருந்ததைவிடக் குறைவாகவே இருந்தன.

29 சதவீத பூசல்கள் நெசவுத் தொழிலில் காணப்பட்டன; இதற்கு முந்திய வருடத்தில் இது 35 சதவீதமாக இருந்தது. மிகவும் முக்கியமானதொரு வேலைநிறுத்தம் மத்தியபிரதேசத்தில் நடைபெற்றது. தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றம் விதித்த வேலைப்பளுவைத் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக்கொள்ள மறுத்ததன் காரணமாக அங்குள்ள நெசவாலைகளில் கதவடைப்புச் செய்யப் பட்டது. இந்தக் கதவடைப்பு நீடித்த இரண்டுமாத காலத்தில் 12,000 தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யாது இருந்தனர்; இதனால்,

6,82,000 உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. மற்றொரு முக்கியமான வேலைநிறுத்தம் மேற்கு வங்காளப் பஞ்சாலை ஒன்றில் ஏற்பட்டது. ஆட்குறைப்புக்கு எதிர்ப்பு தெரிவிப்பதற்காகவும், வேறுசில காரணங்களுக்காகவும் இந்த வேலைநிறுத்தம் நடத்தப்பெற்றது. 3000 தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்ட இந்த வேலைநிறுத்தத்தால், 1.62 இலட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன.

சணல் தொழிலில் முன்னேற்றம் ஏற்பட்டது. இத் தொழிலின் பூசல்களில் கலந்துகொண்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கையும் முறையே 20.55 லட்சமாகவும், 5.63 லட்சமாகவும் இருந்தன. 1948-ல் இவை, முறையே 1.39 லட்சமாகவும், 11.08 லட்சமாகவும் இருந்தன. பொறிஇயல் தொழிலிலும், ரயில்வேயிலும்கூட முன்னேற்றம் காணப்பட்டது. இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களில் 13 சதவீதம் நகர சபைகளைச் (Municipalities) சார்ந்தவையாகும். இதற்கு முக்கிய காரணம் பம்பாய் நகர சபையில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தமாகும். 'தினக்கூலி முறை (daily wage system) கைவிடப்பட வேண்டும், சம்பள வீதங்கள் உயர்த்தப்பட வேண்டும், வாழ்க்கைச் செலவோடு பஞ்சப்படி இணைக்கப்பட வேண்டும், இலவச வீட்டு வசதிகள் செய்து தரப்பட வேண்டும்' என்று கோரி இவ் வேலைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டது. இதில் 10,000 தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்டனர். ஐந்து மாதங்களுக்கு நீடித்த இந்த வேலைநிறுத்தத்தினால், 6.72 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன.

தொழிற்பூசல் நிறுத்தம் (Industrial truce) தொடங்கி மூன்றாவது ஆண்டான 1950-ல் எந்தவித முன்னேற்றமும் காணப்படவில்லை. பம்பாய் பஞ்சு நெசவுத் தொழிலில் ஒரு பொது வேலைநிறுத்தம் நடத்தப்பெற்றது. இவ்வாண்டில் ஏற்பட்ட பூசல்களின் எண்ணிக்கை 814ஆக இருந்தாலும், இவைகளால் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கை 128.06 லட்சமாக இருந்தது. 1949-ல் நிகழ்ந்த வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை 920; இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் 66 லட்சம். இரண்டு மாதக் கூலிகள் போனசாகத் தரப்படலாம் என்ற பம்பாய் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பை ஏற்றுக்கொள்ளாத தொழிலாளர்கள், 'மூன்றுமாத கூலிகள் போனசாகத் தரப்பட வேண்டும்' என்று கோரிப் பம்பாய் பஞ்சு நெசவுத் தொழிலில் ஒருபொது வேலைநிறுத்தத்தை 1950ஆம் ஆண்டு ஆகஸ்ட்டு மாதம் 15ஆம் தேதி தொடங்கினார்கள். இரண்டு மாதங்களுக்கு நீடித்த இவ் வேலைநிறுத்தத்தால் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் 94 லட்சம். அவ்வாண்டில் இழக்கப்பட்ட மொத்த உழைப்பு நாட்கள் 128 லட்சம்.

அதிகமான உழைப்பு நாட்களை இழந்த தொழில்களில் நிலக்கரி சுரங்கங்களும், ரயில்வேயும் இடம் பெறுகின்றன. நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் 62 பூசல்கள் ஏற்பட்டன; 5.6 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. 1949-ல் 58 பூசல்கள் நிகழ்ந்திருந்தன; 2.62 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. ரயில்வேயைப் பொறுத்தவரை பூசல்களின் எண்ணிக்கை ஒரே நிலையில் இருந்த தென்றாலும், அதாவது 25 ஆக இருந்ததென்றாலும், 1949-ல் 22,598ஆக இருந்த இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள், 1950-ல் 1,37,643ஆக உயர்ந்தன.

1951ஆம் ஆண்டில், பூசல்களின் எண்ணிக்கை 31.5 சதவீதம் அதிகரித்ததென்றாலும், இழக்கப்பட்ட நாட்களின் எண்ணிக்கை 38,18 லட்சமாகவே இருந்தது. 1950-ல் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் 128 லட்சம். 1945-க்குப் பிறகு, முதன்முதலாக 1951-ல் தான் மிகவும் குறைவாக உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. கலந்துகொண்ட தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை முந்திய வருடத்திலிருந்ததைவிடச் சற்றுக் குறைவாக இருந்தது. 1950-ல் கலந்துகொண்டோர் எண்ணிக்கை 6,91,321; 1951-ல் 7,19,883.

இவ்வாண்டில் ஏற்பட்ட முக்கியமான வேலைநிறுத்தங்களாவன: நிம்கார் (Nimbkar) கமிட்டியின் சிபாரிசுகளுக்கேற்பக் குறைந்தபட்சக் கூலிகள் (minimum wages) நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்று கோரி உத்தரபிரதேச சர்க்கரைத் தொழிற்சாலைகளில் நடத்தப்பெற்ற வேலைநிறுத்தம்; தொழில்துறை (பங்கு) நடுவர் நீதிமன்றத்தின் முடிவைச் 'செல்லாது' என அறிவித்த தலைமை உயர்நீதி மன்றத்தின் (Supreme Court) தீர்ப்பை எதிர்த்து, பாங்குத் தொழிலாளர்களால் நாடெங்கணும் செய்யப்பட்ட வேலைநிறுத்தம்; சங்கத்திற்கு அங்கீகாரம் தரப்படவேண்டும், கூலிகளும் பஞ்சப்படியும் உயர்த்தப்பட வேண்டும், சம்பள வீதங்கள் அமல் செய்யப்படவேண்டும் என்று கேட்டுப்பெஞ்ச் பள்ளத்தாக்கு நிலக்கரி சுரங்கத்தில் (Pench Valley Coalfields) நடத்தப்பெற்ற வேலைநிறுத்தம்; தற்காலிக வேலை நீக்கம் (lay-offs), போனஸ் காரணமாகவும், ஒருசில தொழிலாளர்களைத் திரும்பவும் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ள நிர்வாகிகள் மறுத்ததனாலும் சென்னை, நாகபுரி பஞ்சாலைகளில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தம்.

இவ் வருடத்தில் பூசல்களில் ஐந்தில் ஒரு பங்கு பஞ்சுத் தொழிலில் காணப்பட்டது; நேர இழப்பைப் (time-loss) பொறுத்தவரை ஐந்தில் இரண்டு பங்கு இத் தொழிலுக்கு நேர்ந்தது. இதற்கு முந்திய வருடத்தோடு ஒப்பிடும்போது

1951-ல் ஏற்பட்ட நேர இழப்பு மிகவும் குறைவேயாகும். 1950-ல் 103 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டிருந்தன. 1951-ல் 15.5 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. சணல் நெசவு, நிலக்கரிச் சுரங்கம், ரயில்வே போன்ற போக்குவரத்துச் சாதனங் கள், கப்பல் துறைகள் (docks) துறைமுகங்கள் (ports) முதலியவை களில் தொழிலாளரிடையே அமைதி நிலவத் தொடங்கியது. ஆனால், கனிப்பொருள்கள் (minerals) உலோகங்கள், ஓட்டல்கள், பானம், புகையிலை, மரம், கல், கண்ணாடி, பேப்பர், அச்சு, தோல் பதனிடுதல், தோட்டப்பயிர் முதலிய தொழில்களிலும், நகரசபை களிலும் அனேக நேர இழப்புகள் ஏற்பட்டன.

1952-ல் எந்த ஒரு வேலைநிறுத்தமும் நாடு முழுவதுமோ அல்லது தொழில் முழுவதுமோ ஏற்படவில்லை. 1951ஆம் ஆண்டில் 1,971ஆக இருந்த பூசல்களின் எண்ணிக்கை, 1952ஆம் ஆண்டில் 963ஆகக் குறைந்தது. ஆனால், பூசல்களில் கலந்துகொண்ட தொழி லாளர் எண்ணிக்கை குறையவில்லை. 1951-ல் கலந்துகொண்டோர் 6.91 லட்சம் பேர்கள்; 1952-ல் இது, 8.09 லட்சமாக உயர்ந்தது. முந்திய வருடத்திலேதான் உழைப்பு நாட்கள் குறைவாக இழக்கப் பட்டிருந்தன. இந்த வருடத்தில் இது மேலும் குறைந்தது. 1951-ல் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் 38.19 லட்சம்; 1952-ல் இது 33.37 லட்சமாக இருந்தது.

இவ் வருடத்தில் ஏற்பட்ட மொத்த நேர இழப்பில் மூன்றில் ஒரு பங்கு பஞ்சுத் தொழிலுக்கு நேர்ந்தது. மொத்த பூசல்களில் 24 சதவீதம் இத் தொழிலில் ஏற்பட்டது. விடுமுறைப் பிரச்சினை யின் காரணமாக, இரு வேறு தேதிகளில் அகமதாபாத்திலுள்ள 70 நெசவாலைகளில் செய்யப்பட்ட வேலைநிறுத்தமே இவ்வாண்டின் குறிப்பிடத்தக்க வேலைநிறுத்தமாகும். ஒரு லட்சத்திற்கதிகமான தொழிலாளர்கள் கலந்துகொண்ட இவ் வேலைநிறுத்தத்தினால் 2.5 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. பொறிஇயல், கனிப்பொருள்கள், உலோகங்கள், ஓட்டல்கள், பானம், புகையிலை முதலிய தொழில்களும், நகரசபைகளும் தொழிலாளர் அமைதி யைப் பொறுத்தவரை மிகுந்த முன்னேற்றத்தைக் காண்பித்தன. ஆனால், சணல் ஆலைகள், சுரங்கங்கள், போக்குவரத்துச் சாதனங் கள் முதலியவைகளில் மிகுந்த அமைதியின்மை நிலவியது.

முந்திய வருடத்தைப் போலவே, 1953ஆம் ஆண்டிலும் எந்த ஒரு வேலைநிறுத்தமும் நாடு முழுவதுமோ தொழில் முழுவதுமோ நிகழவில்லை. 1952-ல் 963ஆக இருந்த வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை 1953-ல் 772ஆகக் குறைந்தது. பங்கெடுத்துக்

கொண்ட தொழிலாளர் தொகைகூட மிகவும் குறைந்தது. 1952-ல் இது 8.09 லட்சம்; ஆனால், 1953-ல் இது 4.66 லட்சமே யாகும். எனினும், இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் சற்று அதிக மாய் இருந்தது. 1952-ல் இழக்கப்பட்டிருந்த நாட்கள் 33.36 லட்சம்; 1953-ல் இது 33.82 லட்சம். இதற்குப் பெரும்பாலான காரணம், பர்ன்பூரில் (Burnpur) உள்ள இந்திய இரும்பு, எஃகு கம்பெனியில் (Indian Iron and Steel Co. Ltd.,) செய்யப்பட்ட கதவடைப்பாகும். தொழிலாளர்கள் உழைப்புக் குறைப்பு செய்த தால் இக் கதவடைப்பு நேர்ந்தது. சணல் உற்பத்தி, பொறிஇயல், கனிப்பொருள்கள், உலோகங்கள், பேப்பர், அச்சு முதலிய தொழில்களிலும், துறைமுகங்களிலும் சென்ற ஆண்டைவிட இவ்வாண்டு, நேர இழப்பு அதிகரித்திருந்தது. மற்ற எல்லாத் தொழில்களிலும் நேர இழப்புச் சற்றுக் குறைவாய் இருந்தது.

இரண்டு ஆண்டுகளாகக் குறைந்திருந்த பூசல்கள் 1954-ல் மறு படியும் அதிகரித்தன. 1953-ல் 772ஆக இருந்த பூசல்களின் எண்ணிக்கை, 1954-ல் 840ஆக உயர்ந்தது. இதைப்போலவே, கலந்துகொண்ட தொழிலாளர் தொகையும் அதிகரித்தது. 1953-ல் இது 4.66 லட்சம்; ஆனால், 1954-ல், இது 4.77 லட்சமாக அதிகரித் தது. ஆனால், நேர இழப்பு சற்றுக் குறைவாக இருந்தது. 1953-ல் 33.82 லட்ச உழைப்பு நாட்கள் இழக்கப்பட்டன; ஆனால், 1954-ல் 33.72 லட்ச உழைப்பு நாட்களே இழக்கப்பட்டன.

வழக்கம்போல் நெசவாலைகளில் மட்டுமே மிகவும் அதிகமான பூசல்கள் காணப்பட்டன. மொத்த பூசல்களின் எண்ணிக்கை 840. இதில் 111 பஞ்சாலைகளிலும், 25 சணல் ஆலைகளிலும், 88 வேறு நெசவாலைகளிலும் தோன்றின. 105 பூசல்கள் பொறிஇயல் தொழிலில் ஏற்பட்டன. மரம், கல், கண்ணாடி முதலிய தொழில் களில் 79 பூசல்கள் நிகழ்ந்தன. மிகவும் அதிகமான நேர இழப்பு பேப்பர்—அச்சுத் தொழிலுக்கு ஏற்பட்டது. அதற்கடுத்ததாக மரம், கல், கண்ணாடி, பஞ்சு நெசவு, சணல் நெசவு, சில்லறைத் தொழில்கள் (Miscellaneous Industries), நிலக்கரிச் சுரங்கங்கள், பொறிஇயல் தொழில்கள் முதலியவற்றில் நேரஇழப்புஏற்பட்டது. முந்தியவருடத்தோடு ஒப்பிடும்போது, பஞ்சு நெசவு, பொறிஇயல், கனிப்பொருள்கள், உலோகங்கள், ஓட்டல்கள், பானம், புகையிலை, சுரங்கங்கள், போக்குவரத்துச் சாதனம் முதலிய தொழில்களிலும், கப்பல் துறை, துறைமுகம், தோட்டத் தொழில்கள் (Plantations) ஆகியவற்றிலும் நேர இழப்பு அதிகரித்திருப்பதாகத் தெரிகிறது.

காரணங்கள் வாரியாகப் பூசல்களைப் பிரித்தல் (Diputes classified by causes): ஒன்பதாவது அட்டவணையில் 1921—54 காலப்

பகுதியில் ஏற்பட்ட பூசல்கள் காரணங்கள் வாரியாகப் பிரிக்கப் பட்டிருந்தன.

தொழிற்பூசல் நிறுத்தத் தீர்மானம் நிறைவேற்றப்படுவதற்கு முந்திய வருடங்களில், தொழிலாளர்களின் பெரும்பாலான கோரிக்கைகள் கூலிகளையும் போனசையும் பற்றியே இருந்தன. 1921முதல் 1938வரை எழுந்த கோரிக்கைகளில் 51.2 சதவீதம் கூலிகளைப்பற்றியும், 4.6 சதவீதம் போனஸ் பற்றியும் 21.3 சதவீதம் தொழிலாளர் உறவு (personnel) பற்றியும், 4.4 சதவீதம் விடுமுறை, வேலைநேரங்கள் பற்றியும், 18.5 சதவீதம் வேறு விஷயங்களைப்பற்றியும் இருந்தன. 'போனஸ் தரப்பட வேண்டும், கூலிகள் உயர்த்தப்படவேண்டும்' என்ற கோரிக்கைகள் 1932க்குப் பிறகு மிகவும் அதிகரித்தன. 1945வரை பூசல்களுக்கு அவை முக்கிய காரணங்களாக இருந்து வந்தன. 1939முதல் 47 முடிய விடுவிக்கப்பட்ட கோரிக்கைகளில் 44.1 சதவீதம் கூலிகளைப் பற்றியும், 7.9 சதவீதம் போனஸ்பற்றியும், 15.6 சதவீதம் தொழிலாளர் உறவு பற்றியும், 5 சதவீதம் விடுமுறை, வேலை நேரங்கள் பற்றியும், வேறுசில பிரச்சினைகளைப் பற்றியும் இருந்தன.

1947க்குப் பிறகு கூலிகளைப் பற்றிய கோரிக்கைகளின் சதவீதம் 29·9ஆகக் குறைந்தது. இக் காலப்பகுதியில் எழுப்பப் பட்ட மற்ற கோரிக்கைகளின் சதவீதம் பின்வருமாறு: போனஸ் பற்றியவை 8.3 சதவீதம், பணியாளர் உரிமைபற்றியவை 30.8 சதவீதம், விடுமுறை, வேலை நேரங்களைப் பற்றியவை 8.3 சதவீதம், மற்றவைகளைப் பற்றியவை 22.7 சதவீதம். கூலிகளைப் பற்றிய கோரிக்கைகளின் சதவீதம் குறைந்ததற்குக் காரணம், கூலிகள் திருத்தியமைக்கப்பட வேண்டும் என்று 1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்கள் உத்தரவிட்டதேயாகும்.

முடிவுகள் வாரியாகப் பூசல்களைப் பிரித்தல் (Disputes classified by results): பூசல்களின் முடிவுகளை ஆராய்வதும் சுவைதரக் கூடியதாகும். 1921முதல் 1954முடிய ஏற்பட்ட பூசல்களின் முடிவுகள் பத்தாவது அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ளது.

1939-க்கு முன்பு 61 சதவீத பூசல்கள் வெற்றி பெறமல் போயிருக்கின்றன என்பது அட்டவணையிலிருந்து தெரிகிறது. இக்காலப் பகுதியில் 15.9 சதவீத பூசல்களே வெற்றி பெற்றிருக்கின்றன. அறைகுறை வெற்றியை அடைந்த பூசல்களின் சதவீதம் 21 ஆகும். 1939–47 காலப்பகுதியில், வெற்றி பெற்ற பூசல்

அட்டவணை 9

வேலை நிறுத்தங்களின் காரணங்கள் (1921--54)

வருடம்	வேலை நிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	கலந்து கொண்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை (லட்சத்தில்)	இவை காரணமாக விளைந்த சதவீத வேலை நிறுத்தம்				
			கூலி	போனஸ்	பணியாளர் உரிமை (Personnel)	விடுமுறை வேலை நேரங்கள்	மற்ற கோரிக்கைகள்
1921	396	6.00	4.22	18.9	17.2	2.7	18.9
1922	278	4.35	47.7	11.5	18.0	6.8	18.0
1923	213	3.01	44.6	6.6	25.3	4.2	19.3
1924	133	3.12	39.8	5.3	24.0	3.0	27.9
1925	134	2.70	48.5	4.5	26.1	—	20.9
1926	128	1.96	46.9	3.1	24.2	8.6	17.2
1927	129	1.31	47.3	—	27.9	3.9	20.9
1928	203	5.06	53.7	0.5	21.7	3.0	21.1
1929	141	5.31	38.3	1.4	39.0	2.1	19.2
1930	148	1.96	46.6	2.7	23.0	4.7	23.0
1931	166	2.03	41.6	1.2	23.5	12.0	21.7
1932	118	1.28	57.6	2.5	26.3	1.7	11.9
1933	146	1.64	65.1	1.4	13.0	3.4	17.1
1934	159	2.20	67.3	0.6	15.1	3.8	13.2
1935	145	1.14	62.8	1.4	14.5	6.8	14.5
1936	157[3]	1.69	61.7	0.7	15.3	3.8	19.1
1937	379[4]	6.47	61.7	1.6	19.3	3.2	14.8

1938	399	4.01	52.4	0.7	23.0	5.4	18.5
1939	406	4.09	57.1	0.6	18.2	2.9	21.2
1940	322	4.52	62.7	2.8	16.8	3.1	14.6
1941	359	2.91	60.7	2.5	15.3	4.2	17.3
1942	694	7.72	51.7	11.4	9.1	1.0	26.8
1943	716	5.25	47.8	7.7	7.4	1.9	35.2
1944	658[5]	5.50	56.5	7.6	12.5	5.3	17.9
1945	820[6]	7.47	43.4	13.4	17.7	6.8	17.9
1946	1629[7]	19.61	37.1	4.8	17.2	8.0	32.8
1947	1811[8]	1.84	31.7	10.8	19.3	5.2	32.1
1948	1259[9]	10.59[10]	30.4	8.9	28.8	8.7	22.2
1949	920[11]	6.85	30.1	5.7	23.6	9.1	25.5
1950	814[12]	7.19[13]	28.6	9.0	22.9	8.2	28.5
1951	1070[14]	6.91	28.1	6.5	28.1	7.8	25.2
1952	963[15]	8.09	29.4	9.8	33.8	7.5	16.4
1953	772[16]	4.66	26.0	9.8	35.7	4.5	18.4
1954	840[17]	4.77	28.6	6.4	35.2	9.5	15.6

1 ஒரு வேலை நிறுத்தம் நான்கு மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது.

2 ஒரு வேலை நிறுத்தம் மூன்று மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது.

3 ஒரு வேலை நிறுத்தம் ஐந்து மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது.

4 ஒரு வேலை நிறுத்தம் ஐந்து மாநிலங்களுக்குப் பொதுவானது.

5 ஒரு பூசலில் கோரிக்கை (என்னவென்று) தெரியவில்லை:

6 ஆறு பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

7 இரு பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

8 17 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை. 9 பூசல்களில் கலந்து கொண்ட தொழிலாளர் எவ்வளவு என்பது தெரியவில்லை. 10 பூசல்களில் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் எவ்வளவு என்பது தெரியவில்லை.

9 12 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

10 4 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

11 55 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

12 33 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

13 58 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

14 45 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

15 30 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

16 42 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

17 39 பூசல்களில் கோரிக்கை தெரியவில்லை.

அட்டவணை 10

வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவுகள் (1921-54)

வருடம்	வேலை நிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	சதவீத வேலை நிறுத்தம்			
		வெற்றி பெற்றவை	அரை குறை வெற்றி பெற்றவை	வெற்றி பெறாதவை	முடிவு திட்டவட்டமாகத் தெரியாதவை
1921	396	23,2	21.9	53.3	1.6
1922	278	12.4	9.0	77.2	1.4
1923	213	16.0	9.0	74,5	0.5
1924	133	17.3	15.9	66.1	0.7
1925	134	12,7	20,5	66.1	0.7
1926	128	9.4	9.4	81.2	—
1927	129	11.6	21.8	61.3	2.3
1928	203	13.3	20.3	63.0	3.4
1929	141	22.0	10.2	56.7	2.1
1930	148	24.4	14.9	60.1	0.6
1931	166	13.8	25.3	59.7	1.2
1932	118	11.9	22.7	62.7	2.5
1933	146	13.7	15.7	65.8	4.8
1934	159	20.1	15.7	62.9	1.3
1935	145	17.2	20.0	60.0	2.8
1936	157	19.8	27.3	48.4	4.5
1937	379	13.5	30.4	52.2	3.4
1938	399	12.8	32.6	51.6	3.0
1939	406	15.5	35.5	45.6	3.4
1940	322	26.7	24.8	46.6	1.9
1941	359	20.9	30.9	46.0	1.9
1942	694	16.8	24.3	54.5	1.4
1943	716	19.2	29.3	43.9	4.4
1944	658[1]	18.1	26.6	45.1	7.6
1945	820[2]	16.3	18.9	45.1	9.3
1946	1629[3]	17,1	16.8	42.7	19,5
1947	1811[4]	17,1	16.5	38.7	21.2
1948	1259[5]	18.6	11.4	41.9	26.4
1949	920[6]	12.2	12.9	39.1	25.9
1950	814[7]	15.8	10.1	41.5	18.8
1951	1070[8]	14.0	13.5	40.2	19.5
1952	963[9]	20.7	12.3	39.9	15.9
1953	772[10]	15.8	12.4	37.1	18.0
1954	840[11]	13.9	9.9	31.1	26.5
					30.2

1. ஒரு வேலை நிறுத்தத்தின் முடிவு தெரியவில்லை.
2. ஒரு வேலைநிறுத்தத்தின் முடிவு தெரியவில்லை.

களின் சதவீதம் 18.0ஆகவும், அரைகுறை வெற்றி பெற்ற பூசல் களின் சதவீதம் 22.0ஆகவும் உயர்ந்தது. வெற்றி பெருத பூசல் களின் சதவீதம் 44.3-க்கும் குறைந்தது. இக் காலப்பகுதியில், 13.4 பூசல்களுக்கு முடிவுகள் சரிவரத் தெரியாமலிருந்தது. 1947–54 பகுதியில் வெற்றி பெற்ற பூசல்களின் சதவீதம் 1.80 ஆகவே இருந்து வந்தது; ஆனல், அரைகுறை வெற்றி பெற்ற பூசல் களின் சதவீதம் 13.3-க்குக் குறைந்தது. வெற்றி பெருத பூசல் களின் சதவீதம்கூடக் குறைந்தது. ஆனல், திட்டவட்டமாக முடிவு தெரியாமலிருந்த பூசல்களின் சதவீதம் 22.2ஆக உயர்ந்தது.

தொழில் உறவுகளின் குறியீட்டெண்கள் (Index) : தொழிற்பூசல் களைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் தொழில் உறவுகளின் போக்கு பற்றி நமக்குத் தெரிவிக்கின்றன. கடந்த முப்பதாண்டுகளில் அகில இந்திய அடிப்படையில் தயாரிப்புத்தொழில்துறை (manufac turing industry) உறவுகளின் குறியீட்டெண்கள் யாவை என்பதைப் பின்வரும் பதினேராவது அட்டவணை எடுத்துக் காட்டுகிறது.

குறியீட்டெண்கள் தாழ்வாக இருந்தால் தொழில் உறவுகள் நன்ருக இருக்கின்றன என்று பொருள். ஒவ்வொரு ஆண்டும் உண்மையில் வேலை செய்யப்பட்டுவந்த உழைப்புநாட்கள் எத்தனை? தொழிற்பூசல்களினல் இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் எத்தனை? என்பதைக் குறியீட்டெண்களில் மிகையான ஏற்ற இறக்கங்கள் (fluctuations) இருப்பதை நாம் ஆராய வேண்டும். அவை 1928–ல் 13.4 ஆக இருக்கின்றன; 1935-ல் 439.4 ஆக இருக் கின்றன. சுழல் ஏற்ற இறக்கங்களுக்கும் (cyclical fluctuations) அவை உள்ளாகி இருக்கின்றன. கடந்த முப்பதாண்டுகளில் காணப் பட்ட சுழல் மாற்ற நிகழ்ச்சிகளின் காலங்கள் (Periods of the cycles) பின் வருவன : 1927-1935, 1935-1943, 1943-1952 மற்ருெரு சுழல் 1952ஆம் ஆண்டில் தொடங்கியிருக்கிறது; சென்ற கால அனுபவத்தை வைத்துப் பார்த்தால், தயாரிப்புத் தொழில் துறையில் தொழில் உறவுகள் 9 முதல் 10 வருட காலச்சுழல்களுக்கு உள்ளாகியிருப்பதாகத் தெரிகிறது. 1952ஆம் ஆண்டில் தொடங்

3. 35 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
4. 25 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை,
5. 28 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
6. 157 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
7. 106 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
8. 174 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
9. 88 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
10. 63 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.
11. 124 வேலைநிறுத்தங்களின் முடிவு தெரியவில்லை.

அட்டவணை 11

தொழிற்பூசல்களின் குறியீட்டெண்கள் (1926-54)

வருடம்	உண்மையில் வேலை செய்யப் பட்டு வந்த உழைப்பு நாட் களின் எண் ணிக்கை M (லட்சத்தில்)	தொழிற்பூசல் கள் காரணமாக இழக்கப்பட்ட உழைப்பு நாட்கள் L	$\frac{M}{L}$	தொழில் உறவு களின் குறியீட் டெண்கள் (1939க்கு $\frac{M}{L}=100$ என்ற அடிப்படையில்
1926	4338	9	463	426
1927	4382	8	569	523
1928	4341	298	14	13
1929	4453	122	36	34
1930	4375	12	351	323
1931	4102	24	174	160
1932	4067	13	303	279
1933	4036	21	190	175
1934	4276	48	89	82
1935	4653	10	478	439
1936	4783	19	250	250
1937	5126	83	61	57
1938	5318	87	61	56
1939	5358	49	108	100
1940	5644	71	79	73
1941	6599	29	228	210
1942	6984	56	124	115
1943	7455	23	328	301
1944	7720	32	238	219
1945	8087	40	204	188
1946	7083	120	59	54
1947	7961	158	43	40
1948	7222	75	96	88
1949	7448	49	152	140
1950	7663	118	64	60
1951	7762	28	275	253
1952	7856	21	382	531
1953	7736	26	301	277
1954	7924	27	292	268

கிய கடைசிச் சுழல் தனது காலப் பகுதி முடியும்வரை நீடிக்குமா அல்லது இருபதாண்டுகளில் சரித்திரம் தன்னைத்தானே மாற்றிக் கொள்ளுமா என்பதைப் பற்றியெல்லாம் நம்மால் சொல்ல

முடியாது. சென்ற காலத்தோடு ஒப்பிடும்போது, தொழில் உறவுகள் தற்போது சுமுகமாக இருப்பதாகவே தெரிகிறது. இந்நிலை மேலும் முன்னேறுவதென்பது, வேலையளிப்போர் – வேலையாட்கள் இவர்களிடையே பரஸ்பர நல் உறவுகள் நிலவுவதைப் பொறுத்திருக்கிறது.

(5) பின்பற்றப்படவேண்டிய அடிப்படைக் கொள்கை (Basic Policy)

தொழிலாளர் உறவு மசோதா (Labour Relations Bill): 1950ஆம் ஆண்டில் இந்திய அரசாங்கம், தொழிலாளர் உறவு மசோதா, தொழிலாளர் சங்க மசோதா (Trade Unions Bill) என்ற இரு மசோதாக்களைப் பாராளுமன்றத்தின் முன் வைத்தது. ஆனால், பாராளுமன்றம் கலைக்கப்பட்டதன் விளைவாக இம் மசோதாக்கள் தள்ளி வைக்கப்பட்டன. இம் மசோதாக்களின் சில ஷரத்துக்கள் வன்மையாகக் கண்டிக்கப்பட்டன; எல்லாத்திசைகளிலிருந்தும் அவைகளுக்கு எதிர்ப்புகள் வந்தன. அடிப்படையான சில வாதங்கள், இம் மசோதாக்கள் தொழிலாளர் நல் உறவுகளைப் பாழடித்துவிடும் என்று சுட்டிக்காட்டின. மசோதா சிக்கலானதாக, செயல்படுத்துவதில் சிரமம் தரக்கூடியதாக இருக்கிறது என்றும், அதன் ஷரத்துக்கள் பூசல் தீர்த்து வைக்கும் சாதனத்திற்கு (machinery of settlement) முட்டுக்கட்டையிட்டு நெடுங்கால வழக்கிற்கு வழி கோலுமேயன்றி பூசல்களை விரைவில் தீர்த்து வைக்க மாட்டா என்றும் ஆட்சேபனை (objection) கூறப்பட்டது. பூசல்களைத் தீர்க்க முயலுகின்ற ஒவ்வொரு கட்டத்திலும், வேலை நிறுத்தங்களையும், கதவடைப்புகளையும் தடைப் படுத்துகின்ற வகையில், நீதிமன்றத் தீர்ப்பு (adjudication), நடவடிக்கைகள் முதலியவை அளவுக்குமீறி வலியுறுத்தப்படுகின்றன என்பதும், பரஸ்பர பேச்சுவார்த்தைகளும் கூட்டுப் பேரமும் பயனற்றதாகச் செய்யப்படுகின்றன என்பதும் மற்றொரு மறுப்பாகும். பொதுத் தேர்தலுக்குப்பிறகு புதிய முக்கூட்டுப் பேச்சுவார்த்தைகள் நடந்த போது மசோதா மறுபடியும் கொண்டுவரப்படக் கூடாது என்ற கருத்து தெரிவிக்கப்பட்டது. ஆனால், ஏற்கெனவே நடைமுறையில் இருந்துவரும் தொழிற்பூசல் சட்டத்தில் ஒருசில திருத்தங்கள் செய்யப்பட வேண்டும் என்று யோசனை தெரிவிக்கப்பட்டது. இதற்கிணங்க அச் சட்டம் 1956-ல் திருத்தம் பெற்றது.

கட்டாயத் தீர்ப்பு (Compulsory adjudication): தொழில் உறவுகள் பற்றிய அரசாங்கத்தின் கொள்கைக்கு ஆதாரக் கருவியாக (keynote) இருக்கவேண்டியது கட்டாயத் தீர்ப்பா அல்லது கூட்டு

பேரமா (collective bargaining) இவையிரண்டும் சேர்ந்த ஒரு கலவையா என்ற பிரச்சினை மிகவும் முக்கியம் பெற்று வருகிறது. சென்ற உலகப்போர் வரை, கட்டாயத் தீர்ப்பு பொது மக்களின் கவனத்தை ஈர்க்கவில்லை. உண்மையில், ஒரு காலத்தில் இதை எல்லா முக்கிய தொழிலாளர் அமைப்புகளும் தாக்கி வந்தன. ஏற்கெனவே சொல்லியிருப்பதைப் போன்று சென்ற யுத்தத்தின்போதுதான், தொழிலில் வேலைநிறுத்தங்களேயும், கதவடைப்புகளேயும் நிறுத்துவதற்கான அவசியமும், பூசல்களைத் தீர்க்கக்கூடிய விசேஷ ஏற்பாட்டைச் செய்வதற்கான அவசியமும், ஏற்பட்டன. மற்ற நாடுகளைப்போல் இந்தியாவும் கட்டாயத் தீர்ப்பின் உதவியை நாடியது. ஆனல், போருக்குப்பிறகு இதை எல்லா நாடுகளும் உதறி எறிந்தபோது, இந்தியா மட்டும் அதனை மேலும் கடுமையாக்கியது.

1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டம் நடைமுறைக்கு வந்ததின் விளைவாகக்கட்டாயத் தீர்ப்பின் எண்ணிக்கை விரைவாக வளர்ந்ததனுலும், தொழிலாளர் நடுவர் நீதிமன்றத்தின் (Labour Appellate Tribunal) பணிகள் மிகுந்ததனுலும், சட்டச் சார்பை ஒத்த நடவடிக்கைகள் (quasi-judicial processes) அளவுக்கு மீறி நாடப்பட்டன. இதனுல், கட்டாயத் தீர்ப்பு ஆளப்படுவது குறைக்கப்பட வேண்டும் என்ற கோரிக்கை எழுந்தது. 1950ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளர் உறவு மசோதாவிற்கெதிராகத்தரப்பட்ட முக்கியமான மறுப்புகளில் அதுவும் ஒன்ருகும். அப்போதிருந்த ஒருமித்த பொதுக் கருத்து, கட்டாயத் தீர்ப்பிற்கு ஒரு பூசலை அனுப்பி வைப்பது என்பது கடைசியாக எடுக்கப்படக் கூடிய ஒரு நடவடிக்கையாக இருத்தல் வேண்டும்; அதுவும் தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகளில் மட்டுமே செய்யப்பட வேண்டும்; கூட்டு பேரத்திற்கும், தன்னிச்சை சமரசம் (voluntary conciliation) தன்னிச்சை மத்தியஸ்தம் (voluntary arbitration) மூலமாகப் பரஸ்பர முறையில் பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்கும் முக்கியத்துவம் தரப்பட வேண்டும் என்பதாகும்.

உள்ளுக்குள் பூசல்களைத் தீர்த்து வைத்தல்: தொழிற்பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்குரிய அடிப்படைக் கொள்கை ஒன்று இந்தியாவில் உருவாக்கப்பட வேண்டும். சம்பந்தப்பட்டவர்களைக் கட்டாயத் தீர்ப்பின் பிடிகளிலிருந்து விடுவித்து, அவர்களுக்குத் தன்னிம்பிக்கையும் பொறுப்புகளும் ஏற்படச் செய்து, 'தங்களைத் தாங்களே ஆண்டுகொள்ள வேண்டும்' என்ற உணர்வை அவர்களிடையே பரவச் செய்கின்ற வகையில் பூசல்களை உள்ளுக்குள்ளேயே தீர்த்துவைக்க வேண்டும் என்ற கொள்கையை நடை

முறையில் பரிசோதித்துப் பார்ப்பது என்பது அடிப்படையாக இருத்தல் வேண்டும். இத்தகைய கொள்கை நெடுங்காலத்தில் தொழிலின் பல துறைகளிலும், வேலையின் பல பிரிவுகளிலும் நல்ல பயன்களைத் தரக்கூடியதாகும்.

இம் முயற்சியை எடுப்பதில் இருக்கக்கூடிய ஓர் அச்சம், வேலையளிப்போர்கள் இம்முறையைத் தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கைகளை நசுக்குவதற்குச் சாதகமாக ஆக்கிக்கொண்டு, நாளையோ அல்லது நாளை மறுநாளோ தொழிலாளர்களோடு ஒத்துழைப்பதை நிறுத்திவிடக்கூடும் என்பதாகும். ஆனல், வேலையளிப்போர்கள் அவ்வாறு இம்முறையைத் தங்களுக்குச் சாதகமாகத் துஷ்பிரயோகம் செய்து, இப் பரிசோதனையை (experiment) நன்கு மனதார ஆராய்ந்து வருவார்களேயானால், இதனல் நெடுங்காலத்தில் தொழிலாளர்களைவிட இவர்களே பாதிக்கப்படுவர். ஏனெனில், இப் பரிசோதனை தோல்வியுற்றுக் கட்டாயத் தீர்ப்பே (compulsory adjudication) மறுபடியும் நடைமுறைக்கு வருமானல், இதனல் கசப்புணர்ச்சியும் மனக்குலேவும் தோன்றும். தொழில் உறவுகளுக்கு இத்தகையதோர் ஊறு ஏற்படுமானல், அதனல் என்ன உறவுகள் தோன்றும் என்பதை யாராலும் முன்கூட்டிச் சொல்ல முடியாது.

அவசர நிலை சமாளிக்க ஏற்பாடு (Provision for emergency): ஒரு கடும் நெருக்கடி ஏற்பட்டு அதனல் உட்பூசலும் குழப்பமும் ஏற்படும்போதோ அல்லது தொழில் நலிவுற்று அதனல் உற்பத்தியும் வேலையும் (employment) பாதிக்கப்படும்போதோ யாது செய்யப்பட வேண்டும்? இதற்குப் பதில், அவசரகால நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படவேண்டும் என்பதாகும். அவசர காலத்தில், சட்டமன்றமானது (legislature) அரசாங்கத்திற்குப் போதிய அதிகாரங்களை வழங்கவேண்டும். சட்டசபைக் கூட்டம் நடைபெறுமலிருந்தால், அரசாங்கம் அவசர சட்டத்தை (ordinance) பிறப்பிக்க வேண்டும். நீதிபதிகளை நியமிப்பதன் மூலமோ வேறுவழிகளிலோ பூசல்களைத் தீர்த்துவைப்பதற்கான அதிகாரத்தை இது அரசாங்கத்திற்கு அளிக்கும். இவ்வாறு, நெருக்கடிகள் சமாளிக்கப்படக்கூடும்.

நாம் முக்கியமாக ஆராய வேண்டியது, 'அவசர நிலைமை வரட்டும் பார்த்துக் கொள்ளலாம்' என்றிருப்பதைவிட, முன்கூட்டியே அவசர நிலைமையைச் சமாளிப்பதற்கான அதிகாரங்களை அரசாங்கத்திற்கு வழங்கி வைப்பது நல்லதல்லவா என்பதாகும். அவசர நிலைக்கான சட்டம் இயற்றப்படும்போது, ஒரு வேலை

நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு, வெறும் கூக்குரல் அல்லது வற்புறுத்தல் (pressure) மட்டுமே இருக்கும்போது அவசரநிலைமை ஏற்பட்டுவிட்டதென்று தவருகக் கருதிக் கட்டாய மத்தியஸ்தத்திற்கு ஏற்பாடு செய்துவிடக் கூடாது. சமுதாயத்திற்கு நெடுங்கால, பரவலான இன்னல் விளைவிக்கின்ற சூழ்நிலை ஏற்பட்டாலொழிய அல்லது உடனடியாகக் கவனிக்கப்படவில்லையென்ருல் சீர்படுத்த முடியாத விளைவுகள் ஏற்படும் என்ற நிலை காணப்பட்டாலொழிய, அவசர கால அதிகாரங்கள் ஆளப்படக் கூடாது. இவ்விதச் சூழ்நிலை காணப்படும்போதுகூட மத்திய அரசாங்கமும் சம்பந்தப்பட்ட மாநில அரசாங்கமும் ஒன்றை ஒன்று கலந்து ஆலோசனை நடத்தவேண்டும்; அவசரகால அதிகாரங்களை ஆள்வதற்கு முன்னுல் இவ்விரு அரசுகளும் நிலைமைபற்றித் தீரக் கேட்டறிய வேண்டும்.

'தொழில் அளவிலேயே பூசல்களைத் தீர்த்து வைக்க முடியும்' என்ற நம்பிக்கை உடையவர்கள், இம்முறை ஒவ்வொரு தொழிலிலும் ஆளப்பட முடியும் என்பதை மறுப்பின்றி ஒப்புக் கொள்வர். இதனுல், தீர்ப்புக்குச் செல்லவேண்டிய அவசியமே எழாது. தனியார் துறையாகவோ பொதுத்துறையாகவோ எந்த ஒருமாநிலமாகவோ இருந்தாலும்சரி, அதில் செயல்படுவதற்கு, பரிசோதனைக் காலத்தில் (trial period) மத்திய அரசாங்கத்திற்கு அவசரகால அதிகாரங்கள் வழங்கப்படலாம். அப்போதுகூட, சம்பந்தப்பட்டவர்களோடு ஆலோசனை செய்யப்பட்ட பிறகே நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும்; இவ்வாறு தலையிடுவது என்பது தவிர்க்க முடியாத சந்தர்ப்பங்களில் மட்டுமே செய்யப்படவேண்டும்.

தொழில் அளவில் பூசல்களைத் தீர்த்துவைத்தல் (Settlement at industry level) கட்டாயத் தீர்ப்பு கைவிடப்பட வேண்டும் என்ருல், வேலையளிப்போர்களும் அரசாங்கமும் தொழிலாளர் சங்கத்தின் உரிமைகளை அங்கீகரிப்பதன் மூலம் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் தொழில் அளவில் பூசல்கள் தீர்த்து வைக்கப்படுவதை ஊக்குவிக்க வேண்டும். கூட்டுச் சாதனம் (joint machinery) வெற்றிகரமாக இயங்குவதற்குரிய நல்ல வாய்ப்புகளும் தரப்பட வேண்டும். இச் சாதனத்தால் ஒரு பூசல் தீர்க்கப்படவில்லை என்ருல், அது சமரசசபைகளுக்கு (conciliation boards) அனுப்பி வைக்கப்படவேண்டும். அங்கேயும் அது தீர்க்கப்படவில்லை என்ருல், 1919ஆம் ஆண்டின் பிரிட்டிஷ் தொழில் வழக்குமன்ற சட்டத்தின் (British Industrial Courts Act) கீழ் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருப்பதைப் போன்று, ஒரு விசாரணை நீதிமன்றம் அல்லது ஒரு தொழில் வழக்கு மன்றம் (Industrial Court) அமைக்கப்பட்டு

அதற்கு அப் பூசல் அனுப்பி வைக்கப்படவேண்டும். இது செய்யப் பட்டால், தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குள் ஒரு வலிவான அமைப்பை ஏற்படுத்துவதோடன்றி, தொழிலாளர்களோடு ஓர் உடன்படிக்கை செய்து கொள்ளவில்லையென்றால், தொழிலில் அமைதி நிலவாது என்று வேலையளிப்போர்களும் உணர்வர். வேலை யளிப்போர்கள் நிதானமற்று ஆட்பலத்தில் இறங்கினாலொழிய ஒருசில சமயங்களில் மட்டுமே நேரடி நடவடிக்கை (direct action) நிகழமுடியும்.

தன்னிச்சை மத்தியஸ்தம் (Voluntary arbitration): கூட்டுச் சாதனத்தால் பூசல்களைத் தீர்க்க முடியவில்லையென்றால், இவற்றை மத்தியஸ்தத்திற்கு அனுப்பிவைக்கச் சம்பந்தப்பட்டவர் ஒப்புக் கொள்ளவேண்டும்; மத்தியஸ்தத்தின் முடிவு இவர்களைக் கட்டுப் படுத்துவதாக இருக்கவேண்டும். தங்களது நலன்களைக் கருதித் தொழிலாளர்களும் வேலையளிப்போர்களும் தீர்க்கப்படாமலிருக் கின்ற பூசல்களைத் தன்னிச்சை மத்தியஸ்தத்திற்கு அனுப்பிவைக்க முன்கூட்டியே ஒப்புக்கொள்வது நல்லது.

தீர்க்கப்படாத பூசல்கள்: தீர்க்கப்படாத ஒரு பூசலை ஒரு வேலை நிறுத்தமோ அல்லது கதவடைப்போ தீர்த்து வைக்கட்டும் என்று சொன்னால், அதனால் அச்சம் ஏதும் ஏற்படத் தேவையில்லை. உற்பத்தி நிறுத்தத்தால் (production stoppage) விளையக்கூடிய பெரும் இழப்பையும், வேலைநிறுத்தத்தில் இருக்கக்கூடிய ஆபத்தை யும் (risk) தவிர்க்க வேண்டும் என்ற வேட்கை, வேறெந்த முறையையும்விட, ஒப்பந்தத்தையும் உடன்படிக்கையையும் ஏற்படுத்துவதற்கு மிகவும் உதவக் கூடியதாகும். ஒவ்வொரு தரப் பினரும் பல 'சலுகைகளை' எதிர்பார்க்கின்றனர் என்றாலும், சொந்த நலனை முன்னிட்டுப் பூசலைத் தீர்த்துவைப்பதில் குறியாக இருக்கின்றனர்.

கூட்டு உடன்படிக்கைகள் (Collective agreements) மிகுந்த நீதி மன்ற நடவடிக்கைகள் மூலமாக அமல் செய்யப்படக்கூடிய சட்டபூர்வமான முறையைவிட, பேச்சுவார்த்தைகளுக்குப் பிறகு ஏற்படக்கூடிய உடன்படிக்கையே மனச்சான்றுக்குட்பட்டு அனு சரிக்கப்படுவதாகவும், இரு தரப்பினரையும் கட்டுப்படுத்துவதாக அவர்களாலேயே கருதப்படுவதாகவும் இருக்கிறது. ஒருவருக் கொருவர் விட்டுக்கொடுப்பதனால் விளைவதே கூட்டு உடன் படிக்கைகள். உடன்படிக்கையில் கையெழுத்திடும்போது வேலை யளிப்போன் தொழிலாளர்களது நியாயமான கோரிக்கைகளை ஒப்புக் கொள்கிறான்; சட்டங்களையும், ஒழுங்குகளையும் பின்பற்று

வேனென்று தானாகவோ அல்லது தனது பிரதிநிதிகள் மூல மாகவோ வேலையளிப்போன் வாக்குறுதி அளிக்கிறான். இதைப் போலவே, தொழிலாளர் சங்க பிரதிநிதி தொழிலாளர் சார்பில் வாக்குறுதி அளிக்கிறான். விரிவான பேச்சுவார்த்தைகளுக்குப் பிறகு உடன்படிக்கை கையெழுத்திடப்படும். நிலவுகின்ற சூழ்நிலை யில் இவ்வுடன்படிக்கை மிகவும் சிறந்ததென்று இருதரப்பினரும் ஒப்புக் கொள்ளுகின்றனர்.

தடுப்பு முறைகள் (Preventive measures): பரஸ்பர உடன்பாடு, கூட்டுபேரம், தன்னிச்சை மத்தியஸ்தம் ஆகியவற்றை ஊக்குவிக்க அரசாங்கம் எடுத்துக் கொள்கின்ற முயற்சியைப் பயனளிக்குமாறு செய்து, தொழில் அமைதியை ஏற்படுத்துவதில் தடுப்பு முறைகள் எவ்வளவு முக்கியமானவையாக உள்ளன என்பதற்குச் சற்று விளக்கம் தேவை. பரஸ்பர பேச்சவார்த்தைகளின் இறுதிக் கட்ட மான சமரசத்தையும் (conciliation) சேர்த்து, எல்லா நிலைகளி லும் பூசல்கள் தவிர்க்கப்பட வேண்டும் என்பது மிகவும் வலி யுறுத்தப்பட வேண்டும். சமரச முறை (conciliation machinery) மிகவும் வெற்றிகரமாக இயங்கி வருகின்ற நாடுகளில், சமரச அதிகாரி, பூசல்கள் இல்லாத வேளைகளில்கூடத் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களோடும், வேலையளிப்போர்களோடும் தொடர்பு கொண்டு, பூசல்களை எழுப்பக்கூடிய விஷயங்களைப்பற்றிப் பேச்சு வார்த்தைகள் நடத்திவருகிறார். பூசல்களைத் தவிர்ப்பதற்கு இப் பேச்சுவார்த்தைகள் மிகவும் பயனுள்ளவையாக உள்ளன. அடியிற் காண்பவை சமரச முறையின் கடமைகளாக இருத்தல் வேண்டும்

1. ஆரோக்கியமான தொழில் உறவுகள் வளர்வதை ஊக்கு வித்தல்.

2. இயல்பான பேச்சுவார்த்தைகளுக்கும் மத்தியஸ்தத் திற்கும் ஊக்கமளித்தல்.

3. தன்னிச்சை உடன்படிக்கைளைப் (voluntary agreements) பதிவு செய்தல்.

பொதுநலம் (Public interest) : சென்ற சில ஆண்டுகளில் ஓர் உண்மை தெளிவாகியிருக்கிறது. கூட்டுபேரம் ஒரு நல்ல முறை யாக இருக்க முடியும் என்பது, தங்களுக்குள்ளே கூட்டுறவு தொடர்ந்து நீடிக்க வேண்டும் என்று தொழிலாளர்களும், நிர்வாகி களும் விரும்புவதையும், அதை நீடித்து இருக்கச் செய்வதற்கு

அவர்களிடமுள்ள சக்தியையும் பொறுத்திருக்கிறது. தொழிலாளர்களோ நிர்வாகிகளோ தங்களிஷ்டம்போல் விருப்பங்களைச் செயல்படுத்தக்கூடாது. சமூகத்திற்கு ஒவ்வாத வகையில் அளவுக்கு மீறிய கோரிக்கைகளை அவர்கள் கூட்டுபேரத்தின் மூலம் கட்டாயப்படுத்தவும் கூடாது. பூசலோடு தொடர்பானவர்கள், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு சொல்லுவதைப்போன்று, தொழில் உறவுகளைப்பற்றிய 'மிகவும் நாகரீகமான ஒரு கருத்தினைக் கொண்டு, பூசலில் ஈடுபடுவதைவிடப், பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதற்கே தயாராயிருத்தல் வேண்டும்' என்று தொழில்துறை ஜனநாயகம் விரும்புகிறது.

நல்ல பரஸ்பரப் 'பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தபட வேண்டும்' என்ற உணர்வு இந்தியாவில் இல்லை. எப்போதும் முடிவு பெறுமவிருக்கின்ற பூசல்களைப் பற்றி விவாதிப்பதற்குத் தாங்கள் அடிக்கடி இழுக்கப்படக்கூடாதென்று பல நிர்வாகிகள் கருதுவதாலும், 'தங்களுடைய குறைபாடுகள் ஏதாவது ஒரு மட்டத்தில் விரைவில் களையப்படவேண்டும்' என்று தொழிலாளர்கள் பொறுமையற்றிருப்பதனாலுமே இந்நிலை ஏற்பட்டிருக்கிறது. பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கு இச் சுலபமான முறையைப் பின்பற்றி நலம்பெறத், தொழிலாளர்களோ வேலையளிப்போர்களோ தங்களைத் தயார் செய்துகொள்ளவில்லை. இம் முறைக்குத் தேவைப்படுவது பரஸ்பரப் பேச்சுவார்த்தையின் வெற்றியில் நம்பிக்கை வைப்பதாகும் 'நன்னம்பிக்கையோடு' பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தப்படுவதற்கு இரு தரப்பினரும் தங்களைத் தயார் செய்துகொள்ளவேண்டும்.

நல்லெண்ணத்தின் அவசியம் (Need for goodwill): கூட்டுபேரத்தின் வெற்றியானது, பரஸ்பர உடன்பாடு அடைவதற்குரிய திறமையைப் பொறுத்திருக்கிறது. உடன்படிக்கைகள் செய்யப்பட்டபிறகு, இருதரப்பினரும் அவற்றை விசுவாசத்தோடு ஒப்புக்கொண்டு முறையாகச் செயல்படுத்த வேண்டும். வேலையளிப்போர்களின் உதவியையும் கூட்டுறவையும்கொண்டு உற்பத்தித் தரத்தை (standard of production) உயர்த்துவது தங்களது கடமை என்பதைத் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டும். அப்போதுதான், கூலி, உற்பத்தி, இலாபம் ஆகியவற்றினிடையே தக்க தொடர்பு ஏற்பட முடியும். நல்லெண்ணம், பொதுஅறிவு முதலியவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்ட மனித உறவுகளைப்போலவே தொழில் உறவுகளும் இருக்கின்றன. சம்பந்தப்பட்டவர்கள் பின்பற்றவேண்டிய முறைகள், நல்லெண்ணத்தையும் கூட்டுறவையும், அவசியமேற்பட்டால் முயற்சியையும், தோல்வியையும் அடிப்படையாகக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

(6) தொழிலாளர் உறவுத்துறை அலுவலர்களின் பணிகள்

(The Role of Personnel Officers)

தொழில் நல்லுறவுகளின் அவசியம் : உற்பத்தியின் வேகத்தை அதிகப்படுத்துவதற்குத்தொழில் நல்லுறவுகள் அவசியம் என்பதும், தொழில் அமைதி பாதுகாக்கப்படவேண்டும் என்பதும் அண்மைக் காலங்களில் சிறந்த முக்கியத்துவம் தரப்பட்டு வந்துள்ளன. இதன் விளைவாக, வேலையளிப்போன்-வேலையாள் ஒற்றுமையையும் ஒத்துழைப்பையும் வளர்ப்பதற்கான வழிமுறைகள் ஆராயப் பட்டு வருகின்றன. இது, ஒரு தொழிலிலுள்ள இவ்விரு சாராரின் உறவில் மனித அம்சத்தை (human-element) பாதுகாப்பதைப் பொறுத்திருக்கிறது. இதன் தொடர்பாகப் பல முன்னேற்ற நாடுகளில், இருபதாம் நூற்றாண்டின் தொடக்கத்திற்குப்பிறகு, குறிப்பாக முதல் உலகப்போருக்குப்பிறகு, பல அறிவியல் ஆராய்ச்சிகள் செய்யப்பட்டிருக்கின்றன. இவ் வாராய்ச்சிகளின் விளைவாகத் திறமையையும் உற்பத்தியையும் அதிகரிக்க முடியும் என்பது பல் வேறுநாடுகளிலுள்ள வேலையளிப்போர்களையும் அரசாங்கங்களையும் கவர்ந்திருக்கிறது. உற்பத்தியின் தரத்தையும் அளவையும் அதிகப் படுத்துகின்ற வகையில் தாங்கள் திறமையாக உழைத்தால் ஒழிய இலாபத்தில் கூடுதலான பங்கு கேட்டு அடிக்கடி கிளர்ச்சி செய்ய முடியாது என்று தொழிலாளர்களும் உணர்ந்திருக்கிறார்கள். அவ்வாறு உழைத்தால்தான், உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தையும், சமூகப் பாதுகாப்பு உதவிகள் (social security benefits), குறைந்த வேலை நேரங்கள் போன்ற வசதிகளையும் பெறுகின்ற தகுதியை அவர்கள் உடையவராவர்.

அறிவியல் நிர்வாகத்தின் (Scientific management) முக்கியத் துவம் : தொழில் அமைதியைக் காத்துவருவதற்கும், தொழி லமைப்பில் (industrial system) பங்காளிகளாக (partners) கருதப் படுகின்ற தொழிலாளர்களின் நலன்களைக் கவனித்துக் கொள் வதற்கும், தொழிலாளர்உறவு அலுவலர்களும் (personnel officers), தொழிலாளர் நல அலுவலர்களும் (welfare officers) நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்று பொதுத்துறையிலும் (public sector), தனியார் துறையிலும் மிகவும் உணரப்பட்டிருக்கிறது. 500 அல்லது அதற் கதிகமான தொழிலாளர்கள் வேலைசெய்து வருகின்ற ஒவ்வொரு தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையில், ஒரு தொழிலாளர் நல அலுவலர் நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்று 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலை சட்டம் சொல்கிறது. வேறு தொழில்களில் இந் நல அலுவலர்களை நியமிப்பதற்குச் சட்டபூர்வமான கட்டாயம்

இல்லை என்றாலும், எல்லாத் தொழில்களிலும் அறிவியல் முறையான நிர்வாகத்திற்கு (scientific management) உதவியளிக்க இவர்களும் தேவை என்பது மிகவும் உணரப்பட்டு வருகிறது.

அடிப்படைக் காரணிகள் (Basic factors), உற்பத்தித் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர் தொகுதியை நிர்வாகம் செய்வதற்குரிய கலையையும் முறையையும் அறிவியல் முறை நிர்வாகம் கற்றுக் கொள்கின்றது. ஒரு நிறுவனத்தில் வேலைக்கமர்ந்திருக்கும் நபர்கள், மற்றவர்களைப்போலவே சட்டபூர்வமான விருப்பங்களையும், குறிக்கோள்களையும், திறமைகளையும் பெற்ற மனிதப்பிறவிகளாவர் என்பதே இதன் அடிப்படைத் தத்துவமாகும். உற்பத்தி நடவடிக்கைகளில் அவர்கள் ஒரு சாதனமாக ஆளப்படுகின்றார்கள் என்றாலும், இறுதியில் அவர்கள் பங்குதாரர்களாகவும், நுகர்வோர்களாகவும் (consumers) சமுதாயத்தில் இருக்கின்றனர். சமூக அமைப்பின் ஓர் அங்கமாகத் தொழில் நோக்கப்பட வேண்டுமேயன்றி, ஒரு தனிப்பட்ட அமைப்பானதன்று என்பது, அறிவியல் நிர்வாகத்தின் மற்றொரு அம்சமாகும். மகிழ்ச்சியும், மனநிறைவும் உள்ள தொழிலாளர்களைக் கொண்டுதான் தொழில் வளரமுடியும் என்று நினைத்து, தொழிலாளர் நலன்களைத் தங்களது நலன்களாகக் கருதுகின்றாற்போல் வேலையளிப்போர்களின் நோக்கத்தை மாற்றுகின்ற இயல்பினை இந்த அடிப்படைக் காரணிகள் பெற்றிருக்கின்றன. தொழில் நிறுவனத்தைத் திறமையாகவும், இலாபகரமாகவும் நடத்தி வருவதில் அவைகளுக்குப் பொதுமக்களின் ஆதரவும் அனுதாபமும் மேலும் இருக்கவேண்டும்.

தொழில் கட்டமைப்பின் (Industrial Structure) பகுதிகள்: மனிதர்கள், மூலப்பொருள்கள் (materials) என்ற இரு வகையான சாதனங்கள் ஒரு தொழில் திட்டத்தில் காணப்படுகின்றன. சடப்பொருள்கள் (material resources), அறிவியல், தொழில் நுட்ப நிபுணர்களால் முறைப்படுத்தப்படுகிறது. தரத்தையும், விலையையும் மனத்தில்கொண்டு பொருள்களை மிகவும் சிக்கனமாக உற்பத்தி செய்யவேண்டியது அவர்களது பணி. மனித சாதனங்களைப் (human resources) பாதுகாத்து, தொழிலாளர்களது உடல் நிலைக்கு எந்தவிதக் கெடுதலும் நேராத வகையில், அனாவசியமாக அவர்களது வேலைப்பளுவை அதிகப்படுத்தாத வகையில், அவர்களுடைய திறமையைச் சீராக இருக்கச் செய்வது தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகத்தை ஏற்றுக்கொண்டிருப்பவர்களது பொறுப்பாகும். இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா போன்ற முன்னேற்ற நாடுகளில், தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகத்திற்குரிய பயனுள்ள

திட்டத்தை உருவாக்குவதற்கு, முறையான, அறிவியல் ஆராய்ச்சிகள் செய்யப்பட்டு வருகின்றன. ஆனால், இந்தியாவில் இதைப் பொறுத்தவரை போதிய முன்னேற்றம் ஏற்பட வில்லை.

தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகமானது, சமூகத்தின் நீதி, நேர்மை கருத்துகளுக்கேற்பத் தொழிலில் திறமையையும், சிக்கனத்தையும் ஏற்படுத்தும் என்பதையும், தொழில் திட்டத்திலுள்ள பல்வேறு வகுப்பினரின் நியாயமான கோரிக்கைகளுக்கு உத்தரவாதம் அளிக்கும் என்பதையும் நாம் அறிய வேண்டும். இந் நிர்வாகத்தின் கொள்கை உறுதியாகவும், நெகிழ்வானதாகவும் இருந்து அதன் விளைவாக ஒரு மனித நோக்கம் பரிணமிக்க வேண்டும். 'தொழிலில் தாங்கள் பங்காளிகளாக இருக்கிறோம்' என்ற உணர்வைத் தொழிலாளர்களிடம் உருவாக்குவதன்மூலமும், தங்களது பணியினை இன்முகத்துடனும் திறமையுடனும் ஆற்றுவதன் மூலமும் தொழிலாளர் உறவு அலுவலர்கள், தொழிலாளர்களின் ஆளுமையை (personality) பெரிதும் வளர்ப்பதற்குப் பயனுள்ள கருவிகளாக இருக்கின்றனர். எனவே, ஒருவரைப் புரிந்து கொள்கின்ற இயல்பான அறிவும், ஒரு தொழிற்சாலை அல்லது தொழிலில் இயங்கி வருகின்ற பல்வேறு சக்திகளை ஒன்றோடொன்று இணைப்பதற்குத் தேவையானஆற்றலும், திறமையும் ஒரு தொழிலாளர் உறவு அலுவலருக்கு இன்றியமையாததாகும். மிகவும் சிக்கலுள்ளவையாகவும், சுற்றுவழி (round-about) முறைகளாகவும் மாறியிருக்கின்ற விதவிதமான நடவடிக்கைகளையுடைய தற்போதைய உற்பத்தித் திட்டத்தைப் பொறுத்தவரை இது உண்மையே.

பணிகள் : மனித சாதனங்கள் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுவதுமுதல், அவை வேலையிலிருந்து ஓய்வு பெறுகின்றவரை, அவைகளோடு தொழில் உறவு நிர்வாகம் தொடர்பு கொண்டிருக்கிறது. உரியவேலைக்கு உரியஆளைத் தேர்ந்தெடுப்பதுடன், இவ்வலுவலரின் பணி தொடங்குகிறது. வேலைக்குகந்த ஆளைக்கண்டு பிடிப்பதோடு மட்டும் அவரது பணி நின்றுவிடுவதில்லை; அவனை இன்முகத்தோடு இருக்கச் செய்வதும், அவனிடம் உள்ள அரிய திறமைகளை வெளிக்கொணர்வதற்குரிய வாய்ப்புகளையும் ஒத்துழைப்பையும் அவனுக்கு நல்குவதும் அவரது பணியாகும். 'தொழிலுக்குள் பயிற்சி பெறுவது' என்பது, ஒரு நிலையிலிருந்து மற்றொரு நிலைக்குத் தாங்கள் உயர்ந்து செல்வதற்கு உதவி அளிக்கிறது என்பதைப் பல்வேறு பிரிவுகளைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்கள் உணர வேண்டும். உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்குத் தேவையான ஊக்கத்தையும், தூண்டுகோலையும் அது அளிக்கிறது. இவ் விஷயத்தில்

அடிக்கடி ஆய்வுகள் நடத்திப்பரஸ்பர நன்மை உண்டாகின்ற வகையில் வேலையாள்-நிர்வாகி உறவையும், நல்லெண்ணத்தையும் வளர்ப்பது இந் நிர்வாகத்தின் கடமையாகும். நட்புறவுகளையும், பரஸ்பர நம்பிக்கையையும், கூட்டுணர்வையும் வளர்க்கின்ற வகையில், தொழில்தகராறுகளையும் பூசல்களையும் தவிர்ப்பதென்பது ஒரு பெரும் பிரச்சினையாகும். தொழிலானது அதைச் சந்தித்துச் சமாளிக்க வேண்டியிருக்கிறது. அவை கடுஞ்சிக்கலான பிரச்சினைகளாக இருக்கின்றன என்ருலும், தொழிலாளர் அணி மனநிறைவோடும் மகிழ்ச்சியோடும் இருக்க வேண்டும் என்ருல், அவை திருப்திகரமாகத் தீர்க்கப்பட்டு விடவேண்டும்.

இந்தியாவில் முன்னேற்றம் : தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகம், இந்தியாவில் சாதகமற்ற சூழ்நிலைகளில் தொடங்கிற்று. 1920ஆம் ஆண்டில், தொழிலாளர்கள் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை அமைக்க முயன்றபோது, வேலையளிப்போர்கள் அதை அவ்வளவாக விரும்பவில்லை. தங்களுக்குக் கீழ்ப்பட்டவர்கள் என்று கருதிய தொழில் உறவு அலுவலர்களை, தங்களது உத்தரவுகளை அமல் செய்வதற்காக வேலையளிப்போர்கள் நியமித்தார்கள். தொழிலாளர் நலன்களைக் கண்கொண்டு பார்க்கும்போது அவ்வுத்தரவுகள் நியாயமானவையா, முறையானவையா என்பதைப்பற்றியெல்லாம் அவர்கள் கவலைப்படவில்லை. இந்த அலுவலர்களும் தங்களை, நிர்வாகத்தின் ஓர் அங்கமெனக் கருதி வந்தனர்; எனவே, தொழிலாளர் பற்றிய பிரச்சினைகளில் பாரபட்சமின்றி அவர்களால் நடந்துகொள்ள முடியவில்லை. தொழிலாளர் சங்கங்களோடு நெருங்கிய தொடர்பு கொள்வதற்கோ அவைகளின் கருத்துகளைப் புரிந்துகொள்வதற்கோ அவர்கள் அனுமதிக்கப்படவில்லை. இதனுல், தொழிலாளர் சங்கங்கள் இவ்வலுவலர்களைச் சந்தேகத்துடனும், அவநம்பிக்கையுடனும் நோக்கவாரம்பித்தன. தொழிலாளர்களது நடவடிக்கைகளைப் பற்றி வேலையளிப்போர்களுக்கு அறிவிக்கக்கூடிய ஏஜண்டுகளாக இவ்வதிகாரிகள் கருதப்பட்டார்கள்.

எனினும், தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகத்தின் பணிகளையும், நோக்கத்தையும் பற்றிய வேலையளிப்போர்களது போக்கில் ஒரு நல்ல மாறுதல் தற்போது காணப்படுகிறது. சட்டத்தின் விதிகளைத் திருப்திப்படுத்துகின்ற காரணத்திற்காகவோ தொழிலாளர் சட்டங்களைப்பற்றிய குறிப்பேடுகளையும், செய்திகளையும் வைத்திருப்பதற்காகமட்டுமோ இவ்வலுவலர்களை நியமிக்கின்ற வேலையளிப்போர்கள், தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகச் சாதனத்தின் உண்மையான சிறப்பை உணராதவர் ஆவர். தொழில், தொழி

லாளர் நலன்களைக் கருதிப் பாரபட்சமற்ற முறையில் பணிபுரிந்து வருவதற்குரிய வாய்ப்புகள் இந்த அலுவலர்களுக்குத் தரப்பட்டால்தான், இந் நிர்வாகச் சாதனம் பயனுள்ளதாக இருக்க முடியும்.

மேலும், ஒரு பூசல் எழும்போது மட்டுமே இவ்வலுவலர்களின் பணிகள் நாடப்படுகின்றன : அதற்கு முன்பு அவர்களது உதவி பற்றி நாம் நினைப்பதில்லை. பூசல்களைத் தீர்த்துவைப்பதற்கு அவர்கள் உதவியாக இருக்கின்றார்கள் என்றாலும், அவர்களை நாம் சரிவரப் பயன்படுத்தினால், பூசல்கள் நிகழாமல் தடுப்பதற்கு அவர்கள் மிகவும் உதவியாக இருப்பர். தொழிலாளர்களோடு அடிக்கடி தொடர்புகொண்டு, நிர்வாகிகளின் கொள்கைபற்றி அவர்களுக்கு விளக்கிச் சொல்வதன் மூலமும், பல்வேறு திட்டங்கள் செயல்படுத்தப்படுமானால் அதற்குத் தொழிலாளர்களது எதிர் நடவடிக்கை (reaction) என்னவாக இருக்கும் என்பதைப்பற்றி வேலையளிப்போர்களுக்கு எடுத்துரைப்பதன் மூலமும், இந்த அலுவலர்கள் பூசல்களின் தன்மையையும் எண்ணிக்கையையும் தொழில்களில் பெரிதும் கட்டுப்படுத்த முடியும்.

இந்த அலுவலர்களைப்பற்றி வேலையளிப்போர் கருத்தில் மாறுதல் ஏற்பட்டிருப்பதைப்போலவே, தொழிலாளர் கருத்திலும் இதைப் போன்றதொரு மாறுதல் தோன்றியுள்ளது. இவர்களின் மூலம் தங்களது பெரும் பிரச்சினைகள் தீர்க்கப்படாவிட்டாலும், சிறு பிரச்சினைகளாவது தீர்க்கப்படும் என்ற நம்பிக்கை தொழிலாளர்கள் மனத்தில் அரும்புவதற்கேற்ற வகையில் கடமைகளும் பணிகளும் இந்த அலுவலருக்குத் தரப்பட வேண்டும். எத்தகைய பணிகள் இவர்களுக்குத் தரப்பட்டால், தொழிலாளர்கள் இவர்களைத் தவறாகக் கணக்கிட்டு இவர்கள்மீது நம்பிக்கை இழப்பரோ, அத்தகைய பணிகள் இவர்களுக்குத் தரப்படாதவாறு வேலையளிப்போர்கள் பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும். உதாரணமாக, நடுவர் நீதிமன்றத்திற்கு முன்னால், தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக, நிர்வாகிகளின் சார்பில் தொழில் உறவு அலுவலர் நிறுத்தப்படக் கூடாது. இவரும் தொழிற்சாலை எல்லையினுள் தொழிலாளர்களோடு தொடர்பு கொள்வதோடுமட்டும் திருப்தி அடைந்து விடக்கூடாது ; மாறாக, அவர்களது சமூக, குடிமை, வாழ்க்கை நடவடிக்கைகளிலும் அவர்களுக்கு ஆலோசனையும், அறிவுரையும் தந்துவர வேண்டும்.

வெற்றிக்குத் தேவையானவை : தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகச் சாதனம் தொழிலாளர் நல அலுவலர் உருவில் இருந்தாலும் சரி

அல்லது, குறிப்பாகத் தொழிலாளர் உறவு அலுவலர்கள் உருவில் இருந்தாலும் சரி, அது வெற்றி பெறவேண்டும் என்ருல், அடியிற் கண்ட நிபந்தனைகள் கடைப்பிடிக்கப்படவேண்டும்.

1. தொழில் உறவு அலுவலர்களை நியமிக்கின்ற வேலையளிப் போர்கள், அவர்களைத் தங்களது உத்தரவுகளைச் செயல்படுத்து கின்ற ஏஜண்டுகள் என்ருே தங்களுக்குக் கீழ்ப்பட்டவர்கள் (subordinates) என்ருே கருதக்கூடாது. அவர்களது ஆலோசனையை இவர்கள் நல்ல முறையில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும்; அவர் களது கருத்துகளுக்கு, இவர்கள் தங்களது சிந்தனைகளில் முக்கியத் துவம் தரவேண்டும்.

2. இவ்வலுவலர்கள் இருவித பணிகளைச் செய்ய வேண்டி யிருக்கிறது. தொழிலாளர்களது குறைபாடுகளையும் கோரிக்கை களையும் பற்றி வேலையளிப்போர்களுக்கு எடுத்துச் சொல்வதோடு, நிர்வாகத்தினரின் கொள்கைகள் பற்றித் தொழிலாளர்களுக்கு விளக்கிச் சொல்வதும் இவர்களது பணியாகும். அப்போதுதான் வேலையளிப்போர்களும், வேலையாட்களும் ஒருவரை ஒருவர் புரிந்து கொள்வர்; அவர்களிடையே நல்ல தொழில் உறவுகளும் நிலவும். இவ்வலுவலர்கள் தொழிலாளர் சங்கங்களோடும், வேலையளிப் போரது அமைப்புகளோடும் நெருங்கிய தொடர்பு வைத்திருக்க வேண்டும். தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுக்கும், வேலையளிப்போர் களுக்குமிடையே பேச்சுவார்த்தைகள் நடக்கும்போதெல்லாம் அவர்கள் அருகில் இருந்து, தொழிலோடு தொடர்பான பிரச்சினை களைப்பற்றி அவர்களுக்கு எடுத்துச் சொல்லி, அப் பேச்சுவார்த்தை கள் மூலம் நியாயமான முடிவுகளும், உடன்படிக்கைகளும் உருவா வ்தற்கு உதவியாக இவ்வதிகாரிகள் இருக்க வேண்டும். தொழி லாளர், வேலையளிப்போர் நலன்களுக்காகச் செயல்படுகின்ற முழுச் சுதந்திரத்தை அவர்கள் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

3. இந்த அலுவலர்கள் தொழிலமைப்பின் ஒரு பகுதியாக இருக்கின்ருர்கள் என்ருலும், கருத்து வேறுபாடுகளை அகற்று வதிலும், தொழில்களில் அன்ருடம் எழக்கூடிய பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவைப்பதிலும் ஒரு முக்கியமான பங்கு இவர்களைச் சார்ந்தது என்பதை அவர்கள் உணர வேண்டும்.

தொழில் உறவு நிர்வாக அலுவலரை உருவாக்குதல் (Creation of a personnel management pool): பொதுத் துறையில் அரசாங்கம் ஏற்படுத்த முயன்றிருப்பதைப் போன்று, 'வேலையளிப்போர் கூட்டு இணைப்புகளாலும் தொழில் உறவு அலுவலர் ஆள்பல இருப்பு ஒன்று ஏற்படுத்தப்படக்கூடுமா என்று ஆராய்வது நலம் பயக்கக்

கூடியதாகும். தனியார் துறையிலுள்ள தொழில்களுக்குத் தேவையான அலுவலர்களும்கூட இந்த ஆள்பல இருப்பிலிருந்து எடுக்கப்படலாம். தகுதிகள், அனுபவம், திறமை முதலியவைகளைப் பொறுத்து இவர்கள் பல வகைகளாகப் பிரிக்கப்பட வேண்டும். இவர்களது உத்தியோக நியதிகளை ஒப்புக்கொள்ளத்தக்க விதி அல்லது சட்டங்களை இயற்றுவதன்மூலம் வேலையளிப்போர் கூட்டிணைப்புகள் ஒழுங்குபடுத்தலாம். அப்போதுதான் தொழிலாளர்களோடும், வேலையளிப்போர்களோடும் தொடர்பு கொள்ளும் போது இத்தகைய அலுவலர்களால் சுதந்திரத்தோடு நடந்து கொள்ள முடியும். இவர்களை ஒரு தொழிலிலிருந்து மற்றொரு தொழிலுக்கு மாற்ற முடியாவிட்டாலும், ஒரு நிறுவனத்திலிருந்து மற்றொரு நிறுவனத்திற்கு மாற்ற முடியுமா என்பதும், பின்னர் ஒரு கட்டத்தில் பரிசோதித்துப் பார்க்கப்பட வேண்டும். இதன் மூலம் இந்த அலுவலர்கள் பல தொழில்களில் அனுபவம் பெறுவர். தவிரவும், இவர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்து, பல்வேறு திட்டங்கள் நிறைவேறுவதற்கு மிகவும் அவசியமாக இருக்கின்ற தொழிலாளர்களைக் கவனித்துக்கொள்வதற்கும் போதிய அளவில் இவ்வலுவலர்கள் கிடைப்பர்.

புதிய அமைப்பில் தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகம்: இந்தியாவில், அரசியல் பொருளாதார அமைப்பு மாறுதலடைந்து, தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல வாய்ப்புகள் தரப்பட்டு, தொழில்களிலுள்ள நிர்வாகத்தோடு ஒத்துழைக்குமாறு அவர்களைக் கேட்டுக்கொள்ளப்படுகின்ற தற்போதைய புதிய நிலைக்கேற்பத் தொழிலாளர் உறவு நிர்வாகம் தன்னை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும்.

சோசலிஸபாணி சமூகத்தை (socialite pattern of society) இந்தியா ஏற்படுத்த விரும்புவதனால், நிர்வாகிகளையும், தொழிலாளர்களையும் அணுகுகின்ற முறைகளிலும், தங்களது நோக்கங்கள், செயல்கள் ஆகியவற்றிலும் இந்த அலுவலர்கள் மாறுதல்களை ஏற்படுத்திக்கொள்ள வேண்டும். தொழில்களின் பிற்கால வளர்ச்சியிலும் தொழிலாளர்களும் வேலையளிப்போர்களும் விரும்புவதைப்போல் இந்த உறவு நிர்வாகத்தை இருக்கச் செய்வதிலும் தங்களுக்கு ஒரு முக்கியமான பங்கு உண்டு என்பதை இந்த அலுவலர்கள் உணர வேண்டும்.

(7) தொழிற்பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்குரிய சாதனம்

தொழில் அமைதியின் அவசியம்: அண்மைக் காலங்களில், குறிப்பாக ஐந்தாண்டுத் திட்டங்கள் நடைமுறைக்கு வந்த பிறகு,

தொழிலில் அமைதி நிலவவேண்டும் என்பது மிகவும் முக்கியமாகக் கருதப்படுகிறது. இதற்கு உற்பத்தி அதிகரிக்க வேண்டும். உற்பத்தி அதிகரித்தால், நாட்டின் உற்பத்தி ஆக்கத்திலிருந்து (national product) தங்களுக்குரிய பங்கு வந்து சேரும் என்ற உறுதி தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கிறது.

அடிப்படைக் காரணிகள் : தொழில் நிறுவனம் முறையாக, திறமையாக இயங்க வேண்டும் என்ருல் வேலையாள்–வேலையளிப் போர் பிரச்சினைகள் மனித கண்ணோட்டத்தோடு பார்க்கப்பட வேண்டும் என்பதை நாம் அறிய வேண்டும். தங்களது நியாய மான நலன்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்வதில் சமமான அக்கறை யும் பொறுப்பும் தொழிலாளர்களுக்கு உண்டு என்பதை வேலை யளிப்போர்கள் உணர வேண்டும். 'தேவை-அளிப்பு' (demand and supply) விதிகளின்படி நிறுவனங்களை நடத்திச் செல்லுமாறு வேலையளிப்போர்களைத் தூண்டுவித்த பழைய கருத்துகள், சோஷலிச சமூகபாணியை ஏற்படுத்த விரும்புகின்ற இந்தியா போன்ற நாட்டில், காலத்திற்கு ஒவ்வாத கருத்துகளாகக் கருதப் பட வேண்டும். மேலும், தனியார் துறையிலும், பொதுத் துறை யிலும் இருக்கின்ற இருவகைத் தொழிலாளர்களை வேறுபாடின்றி ஒரேவிதமாக அரசாங்கம் நடத்த வேண்டும். இவைகளை அடிப் படைத் தத்துவங்களாகக் கொண்டு வருங்காலத்தில் தொழில் துணிவுகள் இந்தியாவில் மேற்கொள்ளப்படுவதற்கு ஒரு ஒழுங்கு முறை வகுக்கப்பட வேண்டும்.

கூட்டு நிரந்தரச் சாதனம் (Joint standing machinery): ஒவ்வொரு தொழிலிலும், அத் தொழிலிலுள்ள ஒவ்வொரு நிறு வனத்திலும், இருதரப்பு (bipartite), முத்தரப்பு (tripartite) நிரந் தரச் சாதனம் நிறுவப்பட வேண்டும். இக்குழு அடிக்கடி சந்தித்து, நல திட்டங்கள் (welfare measures), தொழிலாளர்களின் குறை பாடுகள், தொழிற் சீரமைப்பு முதலியவை பற்றியும், தொழிலாளர் களுக்கும் வேலையளிப்போர்களுக்கும் பொதுவாக இருக்கின்ற வேறு பிரச்சினைகளைப்பற்றியும் விவாதிக்கவேண்டும். இக்கூட்டு விவாதங் களினுல் இருதரப்பினரிடையே உள்ள முரண்பாடும் அவநம்பிக்கை யும் மறையும்: இருதரப்பினரின் பிரதிநிதிகளும் ஒருவரது கருத்தை மற்றொருவர் புரிந்து கொண்டு பாராட்டுவதற்கு முயலுவர். கூட்டு நிரந்தரச் சாதன அளவில் உடன்படிக்கை ஏற்பட முடியவில்லையென்ருல், சமரசச் சபைகள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும்.

சமரசச் சபைகள் (Conciliation boards): பல்வேறு தொழில் களிலும் சமரச வல்லுநர்களின் பட்டியல் (panel) ஒன்று உருவாக்கப்

படுவதற்கு அரசாங்கம் உதவியளிக்க வேண்டும். வேலையளிப்போர்களும், தொழிலாளர்களும் இப் பட்டியலிலிருப்போர்களி லிருந்து ஒரு தனி சமரசச் வல்லுநரையோ பலரைக்கொண்ட ஒரு சமரசச் சபையையோ தேர்ந்தெடுத்துக்கொள்ளலாம். இவர்கள், உடன்படிக்கை ஏற்படுத்துகின்ற பணியைச் செய்வதோடு, சம்பந் தப்பட்டவர்களிடையே காணப்படுகின்ற கருத்து வேறுபாடுகளைக் களைவதற்கான வழிகளையும் ஆராய வேண்டும். மேலும், தேவைப் படுகின்ற இடங்களில், உண்மையைக் கண்டுபிடிக்கும் கமிட்டி களுக்கு ஒப்பான விசாரணை நீதிமன்றங்கள் அமைக்கப்பட வேண்டும்.

முத்தரப்புத் தொழிலாளர் சமரசச் சாதனம் (Tripartite Labour Machinery) : வேலையளிப்போர்களுக்கும், வேலையாட்களுக்கு மிடையேயுள்ள கருத்து வேறுபாடுகளையும், பூசல்களையும் தீர்த்து வைப்பதற்கான மற்றொரு முறையாக, தொழிலாளர் இருதரப்பு, முத்தரப்புச் சாதனம் நிறுவப்பட வேண்டும். வருடத்திற்கொரு முறை அல்லது இருமுறை சந்திக்கின்ற தற்காலிகக் குழுக்களைப் (ad hoc bodies) போலல்லாது, நிரந்தரமாய் இருக்கக்கூடிய ஒரு சாதனம் மாநில அளவிலும் அகில இந்திய அளவிலும் ஏற்படுத்தப் பட வேண்டும். போதிய அலுவலகப் பணியாளர்களையும், நிதி, தொழில் நுட்பம் பற்றிய புதுப்புது தகவல்களையும், முழு உண்மை களையும், புள்ளி விவரங்களையும் சேகரித்து வருகின்ற தொழில்நுட்ப நிபுணர்களையும் அச் சாதனம் பெற்றிருக்க வேண்டும். மேலும், வேலையளிப்போர்கள், வேலையாட்கள், தொழில்நுட்ப நிபுணர்கள் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட பல்வேறு குழுக்களை ஒவ்வொரு முக்கிய, அடிப்படைத் தொழிலுக்கென இச் சாதனம் வைத்திருக்க வேண்டும்.

நிபுணர் குழு: சமரசச் சபையினால் தீர்க்கப்படாமல் போகின்ற பூசலைப்பற்றி விசாரிப்பதற்கு நிபுணர் குழு ஒன்று ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். தன்னால் சேகரிக்கப்பட்டிருக்கின்ற ஆதாரத் தகவல் களை நிரந்தர முக்கூட்டுச் சாதனம், நிபுணர் குழுவின்முன் வைக்க வேண்டும். இதனால், குறிப்பிட்ட வேலைநிறுத்தங்களையும், கதவடைப்புகளையும் பற்றி அறிந்துகொண்டு, கருத்து வேறுபாடு களைக் களைந்து, உடன்படிக்கை ஏற்படுத்த முயலுவது நிபுணர் குழு விற்குச் சாத்தியமாகிறது. தற்காலிக வேலைநீக்கம் (Lay-off) ஆட்குறைப்பு (Retrenchment) போன்ற பெரும் பிரச்சினைகளில், இம் முக்கூட்டுக் கூட்டங்கள் வாயிலாகவே சம்பந்தப்பட்டவர்களைத் திருப்தி செய்யக்கூடிய உடன்படிக்கைகள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன என்று அனுபவம் காட்டுகிறது. இத்தகைய உடன்படிக்கைகள்

ஏற்பட்டால், அவைகளுக்குச் சட்ட அங்கீகாரம் கிடைப்பதற்காக சட்டங்கள் சுலபத்தில் இயற்றப்படலாம்.

தன்னிச்சை மத்தியஸ்தம் (Voluntary arbitration) : ஏதாவது ஒரு காரணத்தால், இவ்வமைப்புகளால் முரண்பாடுகள் களையப் படாது போகுமாஞல், பூசலோடு தொடர்பானவர்களைத் தன்னிச்சை மத்தியஸ்தத்திற்கு ஒப்புக்கொள்ளுமாறு தூண்டு வதற்கு அரசாங்கமும், தொழிலாளர் சங்கங்களும், வேலையளிப் போர் அமைப்புகளும் மிகவும் முயலவேண்டும். சம்பந்தப்பட்ட வர்களைக் கலந்து ஆலோசித்து, அரசாங்கம் மத்தியஸ்தர் குழுப் பட்டியல் ஒன்றைத் தயாரிக்க வேண்டும்; முரண்பாடுகளைப்பற்றித் தீர்ப்பளிப்பதற்கு இவர்களிலிருந்து மத்தியஸ்தர்கள் தேர்ந்தெடுக் கப்படலாம். மத்தியஸ்தர்களால் ஒரு முடிவுக்கு வரமுடிய வில்லை யென்ருல், இருதரப்பினருடைய நம்பிக்கைக்குப் பாத்திரமான வராகவும், பூசல்களைத் தீர்த்துவைப்பதில் நல்ல அறிவும் அனுபவ மும் உடையவராகவுமிருக்கின்ற ஒருவரை நடுவராக (umpire) நியமிப்பதற்கான மரபுகள் (conventions) ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். இருதரப்பினரின் மதிப்பீட்டாளர்களை (assessors) அருகே வைத்துக்கொண்டு இவர் பூசலேப்பற்றி விசாரிக்க வேண்டும். கால ஓட்டத்தில் இக் கருத்து நன்கு பரப்பப்படு மாஞல், பூசல்களை இத்தகைய முறையில் தீர்ப்பதற்கான வழக்கங் களும் மரபுகளும் ஏற்படுத்தப்படும். இதன் மூலம், புகழுக்கும், பாரபட்சமற்ற தன்மைக்கும், அறிவு கூர்மைக்கும், அனுபவத் திற்கும் பாத்திரமான மத்தியஸ்த நிபுணர்கள், நாட்டில் பத்து அல்லது இருபது ஆண்டுகளுக்குள் காணப்படுவர்.

கூட்டு பேரத்திற்கு முழு வாய்ப்பு: கூட்டு பேரத்திற்கும், பரஸ்பர வார்த்தைகளுக்கும், எதிர்பார்க்கின்ற அல்லது ஏற்பட்டி ருக்கின்ற பூசலின் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் முழு வாய்ப்புத்தரப் பட வேண்டும். மேலே விவரிக்கப்பட்டிருக்கின்ற பல்வேறு முறை களின் நோக்கம் உடன்படிக்கையும், நல்லெண்ணமும் மலர்கின்ற வகையில் சம்பந்தப்பட்டவர்களை ஒன்றுபடுத்த வேண்டும் என்பதே தவிர, அவர்களிடையேயுள்ள முரண்பாடுகளைப் பெரிதுபடுத்துவது அல்ல. எனினும், இம் முறைகள் அமைதியான காலத்திற்குரியன வாகும். ஆகவே, சட்டத்திற்கும் ஒழுங்கிற்கும் அபாயம் ஏற்படு கின்ற நிலையின்போதும், வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பினுல் சமுதாயத்திற்குச் சீர்படுத்த முடியாத சேதங்கள் ஏற்படும் என்ற நிலையின்போதும் அரசாங்கம் அவசரகாலச் சட்டங்களைப் பயன் படுத்தலாம். அவசர நிலைமைகள் தோன்றினுல் அவற்றைச் சமாளிப்பதற்குரிய இயற்கையான அதிகாரங்கள் அரசாங்கத்திட

மிருக்கின்றன; எனவே, வேலையளிப்போன்-வேலையாள் உறவு களில் விசேஷ ஏற்பாடுகளைச் செய்யவேண்டிய அவசியமில்லை. இறுதியில், இவ்வமைப்புகளின் ஆலோசனைகளையும் முடிவுகளையும் ஏற்றுக் கொள்ளுமாறு சம்பந்தப்பட்டவர்களைத் தூண்டுவதற்கு, பொதுமக்களின் கருத்து மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும். மேலே விவரிக்கப்பட்ட சாதனத்திற்கான அஸ்திவாரம், சிறந்த அடிப் படையில் நல்லார்வத்துடன் எழுப்பப்படுமானால், இந்த நாட்டில் தொழில்துறைஜனநாயகம் நன்கு தழைப்பதற்கு மிகவும் உதவியா யிருக்கும்.

3. தொழிலாளருக்குச் சட்டமியற்றல்

(Labour Legislation)

(1) வரலாறு

முகவுரை: நவீன சமூகத்தின் முக்கியமான அம்சங்களில் ஒன்று தொழிலாளருக்குச் சட்டமியற்றுவதாகும். இதன் தொடக்கத்திற்கும் வளர்ச்சிக்கும் பல சமூக சக்திகள் காரணங்களாக இருந்திருக்கின்றன. அவைகளில் மிகவும் முக்கியமானது ஒருங்கமைந்த தொழிலின் (organised industry) வளர்ச்சியாகும். ஒருங்கமைந்த தொழிலில் ஏராளமான ஆண்களும், பெண்களும், குழந்தைகளும் வேலைக்கமர்ந்திருக்கிறார்கள்; அங்கேயிருக்கின்ற வேலைச் சூழ்நிலைகள் அவர்களது உடல்நிலைக்கும், பாதுகாப்பிற்கும் (safety) நலத்திற்கும் கேடு விளைவிப்பதாக இருக்கின்றன; இதற்கெதிராகத் தங்களைப் பாதுகாத்துக்கொள்ள, பெரும்பாலும் அவர்களால் முடியவில்லை.

தொழிற்புரட்சிக்கு (Industrial Revolution) முன்பு தொழிலாளர் நிலை: தொழிற்புரட்சி ஏற்படுவதற்கு முன்னால், கைவினைஞர்கள் (Crattsmen) மிகவும் சுதந்திரமுள்ளவர்களாக இருந்தார்கள். அவர்கள் தமக்குரிய கருவிகளைப் பெற்றிருந்தார்கள்; விரும்பிய கச்சாப் பொருட்களை (Raw-materials) வாங்கினார்கள்; சௌகரியத்திற்கேற்றபடி வேலை செய்தார்கள்; தங்களது பொருட்களைப் பண்டமாற்று (Barers system) முறையில் விற்றார்கள். 'தங்களது தொழிலின் எல்லா அம்சங்களையும் தெரிந்து வைத்திருக்கிறோம்' என்ற திருப்தி அவர்களுக்கு இருந்தது; மற்றவர்களின் உதவியின்றிப் பொருட்களை உற்பத்தி செய்வது என்பது அவர்களுக்குச் சாத்தியமாக இருந்தது. அவர்களின் விருப்பங்கள் (wants) குறைவு. கிராமத்தின் தன்னிறைவு (self-sufficiency) வலியுறுத்தப்பட்டுவந்த நாட்டுப்புறப் பொருளாதாரத்தில் (rural-

economy) இருந்த இவர்கள் தங்களது விருப்பங்களைச் சுலபமாகத் திருப்தி செய்து வந்தார்கள்.

தொழிற் புரட்சியின் தீமைகள் : கைவினைத் தொழில் உற்பத்தி முறை படிப்படியாக மறைந்து, பெரும் அளவிலும், குறைந்த செலவிலும் பொருட்களை உற்பத்தி செய்கின்ற பேரளவு தொழில்கள் (Large scale industries) வளர ஆரம்பித்ததனால், கைவினைஞர்களாக இருந்தவர்கள், கூலிச் சம்பாத்தியக்காரர்க (wage-earner) ளாக மாறவேண்டியிருந்தது. ஆகவே, தொழிற்சாலைகளில் வேலை தேடுவதற்காகப் பல கைவினைஞர்கள் தங்களது குடும்பங்களோடு கிராமப்புறங்களை விட்டு நகரங்களில் குடியேறத் தொடங்கினர். தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்வதில் சில இயற்கையான தீமைகள் உண்டு. அத் தீமைகளுக்கு அவர்கள் உள்ளானார்கள்.

முதலாவதாக, பொருள்களைத் தானே உற்பத்தி செய்துவந்த கைவினைஞன் இயந்திரத்தை (machine) இயக்குபவன் ஆனான். தனது கருவிகளையும் தொழிற்கூடத்தையும் இழந்து அவன், தொழிற்சாலை முதலாளியினால் அளிக்கப்பட்டிருக்கும் எந்திரங்களையும் கச்சாப் பொருட்களையும் வைத்துப் பொருட்களைச் செய்ய வேண்டியிருந்தது. வேலைப் பகுப்பின் (Division of Labour) விளைவாக ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் ஒரு பண்டத்தின் ஒரு பகுதியை மட்டுமே செய்யவேண்டியிருந்ததனால், 'ஒரு பண்டத்தைத் தானே செய்தோம்' என்ற உளமார்ந்த திருப்தி அவனுக்குக் கிடைக்கவில்லை. இது மறைமுகமாக அவனது அறிவு வளர்ச்சியையும் படைக்குந் திறன்களையும் (creative talents) தடை செய்தது.

ஒரு தொழிலிலுள்ள தொழிலாளிக்குத் தரப்பட்ட கூலிகள், அவன் கைவினைஞனாக இருந்தபோது கிடைத்த சம்பாத்தியத்தைவிடக் குறைவாக இருக்கவில்லை. என்றாலும், அவனது நாட்டுப்புற பண்ணையிலிருந்து தூர இருக்கின்ற புதிய சூழலில் (environment) அவசியமான தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்குக்கூட அக் கூலிகள் போதவில்லை.

தொடக்கக் கட்டங்களில், அதிக சிரமமின்றித் தொழிலாளிக்கு வேலை கிடைத்ததென்றாலும், அவனது வேலை, நிரந்தரமான நிலையானதாக இல்லை. மிதமிஞ்சிய உற்பத்தி அல்லது வாணிபச் சுழல்கள் (trade cycles) காரணமாக அவன் அடிக்கடி வேலையின்மையாலும், வேலைக் குறைவினாலும் (under emloyment) அவதியுற வேண்டியிருந்தது. வேலையளிப்போன் விரும்பினால், காரணமின்றித் தொழிலாளியை வேலையை விட்டு நீக்கமுடியும்.

பேரளவுத் தொழிலோடு தொடர்பான பொருளாதாரத் தீமைகளோடு, சமூகத் தீமைகளும் ஏற்படலாயின. தொழில் மயமாக்குதலின் (Industrialisation) நேரடி விளைவான சுகாதார மற்ற குடிசைகளையுடைய மிகவும் ஜன நெருக்கமுள்ள நகரங்கள் தொழிலாளியின் உடல்நிலையையும் அவனது குடும்பத்தினரின் உடல் நிலையையும் கெடுத்தன. கடுமையான குடியிருப்புப் பற்றுக் குறையும், தொழிலாளியின் உடல்நிலை, ஒழுக்கம், குடும்பம் முதலியவற்றையும் அவனது சமூக வாழ்வையும் பாதித்தது.

தொழிற்சாலையில் வேலை செய்வதில் பல இடையூறுகள் இருந்தன. தங்களது பாதுகாப்பையும், நலத்தையும் பொருட்படுத்தாது விலை உயர்ந்த எந்திரங்களைத் தொழிலாளர்கள் இயக்க வேண்டியிருந்தது. வேலையளிப்போன் எந்திரங்களை மட்டுமே நன்ருகக் கவனித்துக்கொண்டானே தவிர, தொழிலாளர்களை அல்ல. மோசமான வேலைச் சூழ்நிலைகளில் நீண்ட நேரங்களுக்குக் கடுமையாக உழைப்பது என்பது, தொழிலாளர்களது உடல்நலத்தையும் அவர்களது இல்ல்ற வாழ்வையும் நாசமாக்கியது. ஓய்விற்கும், பொழுதுபோக்கிற்கும் அவர்களுக்கிருந்த நேரமும், வாய்ப்புகளும் மிகமிகக் குறைவேயாகும். ஆகவே, ஓய்ச்சலின்றி ஒவ்வொரு நாளும் அவர்கள் நீண்ட நேரங்களுக்கு உழைக்க வேண்டியிருந்தது.

எந்திரங்கள் நன்கு மூடப்பெறவில்லை; எனவே, உயிருக்கும், உடலுக்கும், ஆளுக்கும் ஆபத்துகளை ஏற்படுத்தக்கூடிய விபத்துகள் நேருகின்ற சூழ்நிலையில் தொழிலாளி எந்திரத்தை இயக்கிவர வேண்டியிருந்தது. விபத்துகள் (accidents), தொழிற்சாலையில் வேலைசெய்யும்போது வழக்கமாக ஏற்படக்கூடிய சாதாரண ஆபத்துகளாகக் (risks) கருதப்பட்டன. விபத்திற்குள்ளான தொழிலாளி வேலையை இழக்க வேண்டியிருந்தது; இழப்பு ஈடு (compensation) பெறுகின்ற உரிமை அவனுக்கு இல்லை.

கூலிகள் குறைவாக இருந்ததோடு, அவை தொழிலாளர் வருமானத்தின் ஒரே வழியாகத் தொழிலமைப்பில் (industrial set-up) இருந்து வந்ததனுல், கூலி சம்பாத்தியக்காரர்கள் (wage earners) தங்களது சம்பாத்தியங்களை அதிகப்படுத்துவதற்கு வேறு வழிகளை நாடவேண்டியிருந்தது. எவ்வித நிபந்தனையின்கீழும் சூழ்நிலைகளிலும் வேலை செய்வதற்குத் தயாராக அவர்களது மனைவிகளும் குழந்தைகளும் வேலைதேட ஆரம்பித்தார்கள். தொழிலதிபர்கள் இந்நிலையை நன்கு பயன்படுத்திக்கொண்டு, குறைந்த கூலி கொடுத்துப் பெரும் அளவில் அவர்களை வேலைக்கு

எடுத்துக் கொண்டனர். அவர்களது உடல்நிலைகளைப்பற்றி அவர்கள் கொஞ்சங்கூடக் கவலைப்படவில்லை.

கவலையற்ற கிராமவாழ்வை நடத்திய தொழிலாளர்களால் தொழிலமைப்பில் உள்ள சுறுசுறுப்பான வாழ்விற்கேற்பத் தங்களை மாற்றிக்கொள்வது என்பது மிகவும் சிரமமாக இருந்தது. காலந்தவறாமை (punctuality), ஒழுங்கு, அதிகாரத்திற்குக் கீழ்ப்படிதல் முதலியவை தொழிற்சாலை வாழ்க்கையில் (factory life) வலியுறுத்தப்படுவது அவர்களுக்குப் பிடிக்கவில்லை. இதனால், சில வேளைகளில் சமூகத்திற்கு எதிரான பழக்கங்களும், ஆளுமைப் பிரச்சினைகளும் (personality problems) தோன்றின.

(2) தொழிலாளர் பிரச்சினைகளின் வளர்ச்சி

இவ்வாறாக, செழிப்புக்கும் (prosperity), பொருள்கள், செல்வம் ஆகியவற்றின் கணிசமான அதிகரிப்புக்கும் இடையே தொழிலாளர்கள் பல பொருத்தக் கேடுகளினால் (maladjustments) அவதியுற வேண்டியிருந்தது. அவைகளில் முக்கியமானவை: வேலையின்மை, வேலைக்குறைவு, பேரளவில் பெண்களும் குழந்தைகளும் உழைத்தல், வேலைப்பாதுகாப்பின்மை, குறைவான உண்மைக் கூலிகள் (real wages), சுகாதாரமற்ற – பாதுகாப்பற்ற வேலைச் சூழ்நிலைகள், உடல்நோய்கள், தொழிலோடு தொடர்பான வியாதிகள், விபத்துகளினால் உயிருக்கும் உடலுக்கும் நேரக்கூடிய ஆபத்து, சமூகம் மற்றும் ஒழுக்கச் சீர்குலைவு. தொழில்மயமாக்கலின் இந்தத் தீமைகளினாலும், வேலையளிப்போன்–வேலையாள் இவர்களிடையே உடன்பாடும் நல்லுறவும் இல்லாதிருந்ததனாலும் 'தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்' என்று அப்போது அழைக்கப்படும் பிரச்சினைகள் உருவாயின.

இப் பிரச்சினைகள் சமூகத்திற்கு ஊறு விளைவித்தன. தொடக்கத்திலிருந்தே இவைகள்மீது கவனம் செலுத்தப்பட்டு, தீமைகளை அகற்றுவதற்கோ குறைப்பதற்கோ வழிகள் கண்டுபிடிக்கப்பட்டிருக்கவேண்டும். முதல் போட்டு வாங்கியிருக்கின்ற எந்திரங்களையும், அவைமூலம் தங்களுக்குக் கிடைக்கின்ற பேரளவு உற்பத்தியையும் பற்றி வேலையளிப்போர்கள் மனத்தை அலட்டிக் கொண்டு அந்த எந்திரங்களை மேலும் அபிவிருத்தி செய்வதிலேயே கண்ணும் கருத்துமாக இருந்தார்களேஒழிய, எந்திரத்தை இயக்குவதற்கு எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட ஆட்களைப் பற்றி அவர்கள் கொஞ்சமும் கவலைப்படவில்லை. காரணம், அவர்களைப் பெறுவதும், நீக்குவதும் சுலபமாக இருந்தது. இத்தகைய முக்கிய

மான விஷயங்களில் தொழிலாளரது நலத்தையும், தேவைகளையும் பற்றி வேலையளிப்போர்கள் சிறிதும் அக்கறை செலுத்தவில்லை.

கல்வியறிவின்மை, ஏழ்மை, அறியாமை காரணமாகத் தொழிலாளர்களால் தங்களது உரிமைகளை நிலைநாட்டிக்கொள்ள முடியவில்லை. மேலும், சமூக-பொருளாதார அந்தஸ்தைப் பொறுத்தவரை தொழிலாளர்கள் வேலையளிப்போர்களைவிட மிகவும் தாழ்வான நிலையில் இருந்து வந்ததனால், வேலை ஒப்பந்தம் (Contract of employment) செய்து கொள்வதில் அவர்களால் சுயேச்சையாக நடந்துகொள்ள முடியவில்லை. அவர்களது இந்த நிலையை வேலையளிப்போர்கள் தங்களுக்குச் சாதகமாகப் பயன்படுத்திக் கொண்டார்கள். கூலிகள், வேலைநேரங்கள், வேலைமுடிவு, கூலிக் கழிவு, விடுமுறை போன்ற வேலை நிபந்தனைகளை வேலையளிப்போர்களே தீர்மானித்தார்கள். வேலையை நம்பியே வாழ்க்கை ஓடிக் கொண்டிருந்ததால், இவைகளைத் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக் கொள்ளவேண்டியிருந்தது.

வேலையளிப்போன் தனது உயர்ந்த சக்தியைப் பயன்படுத்தி தொழிலாளர்கள்மீது அளவுக்கு மீறிய செல்வாக்கைச் செலுத்த முடியும் என்பதனால் வேலை ஒப்பந்தமானது ஒருதலைப்பட்சமாக (one-sided) இருந்தது. நாட்டின் சட்ட வழக்குமன்றங்கள், ஒப்பந்தத்தின் இந்த ஓர் அம்சத்தைக் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளாது, மற்றவகை ஒப்பந்தங்களைப்பற்றிய வழக்குகளைப்போலவே, இந்த ஒப்பந்தத்தோடு தொடர்பான வழக்குகளையும் விசாரித்துத் தீர்ப்பு அளித்தன.

நியாயம் பெறுவதற்காக அவர்கள் கூட்டு நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவார்களேயானால், நாட்டுச் சட்டத்தின்கீழ் அவர்களுக்கெதிராகச் சிவில் கிரிமினல் வழக்குகள் தொடரப்படலாம் என்றிருந்தது. 'வாழ்விற்கு உறுதுணையாக இருக்கின்றவேலை போய் விடுமோ' என்றஅச்சம் காரணமாகப் பலர் கூட்டு நடவடிக்கையில் கலந்துகொள்ளவில்லை. அரசாங்கம், 'சட்டமும் ஒழுங்கும் நிலைநாட்டப்படவேண்டும்' என்ற காரணம் காட்டி, வேலை நிலவரங்களோடு தொடர்பான விஷயங்களைப்பற்றி விவாதிப்பதற்கான கூட்டங்களில் கலந்துகொள்வதற்கோ அவற்றை நடத்துவதற்கோ தங்களது இயற்கையான மனித உரிமைகளைப் பாதுகாத்துப் பேணுவதற்கோ தொழிலாளர்களைப் பல சமயங்களில் அனுமதிக்கவில்லை. தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குச் சட்டரீதியான அந்தஸ்து இல்லை. 'எந்த ஒரு கூட்டு நடவடிக்கைக்காகவும், அவைகளின் அலுவலர்களுக்கும், உறுப்பினர்களுக்கும் எதிராகக் கிரிமினல் வழக்குத் தொடரப்படலாம்' என்ற ஆபத்திருந்தது.

இப்பிரச்சினைகளின்மீது கவனத்தை ஓட்டுவதற்கு அரசாங்கம் மறுத்தது. இவ் விஷயங்களில்தான் தலையிடாக் கொள்கையைப் பின்பற்றி வருவதாக அது அறிவித்தது. சம்பந்தப்பட்டவர்களின் ஒப்பந்த உரிமையை (freedom of contract) இந்த அரசாங்கங்கள் அளவுக்குமீறி வலியுறுத்தின; சட்டத்தையும் ஒழுங்கையும் நிலை நாட்டுவதோடு தங்களது நடவடிக்கையை நிறுத்திக் கொண்டன. பிரச்சினைகள் இவ்வாறு படிப்படியாக வளர்ந்து, மோசமாகி, சமூகத்தை மிகவும் பாதிக்கத் தொடங்கியபோதுதான், அரசாங்கம் விரும்பியோ விரும்பாமலோ, நிலைமையைச் சீர்ப் படுத்துகின்ற செயலில் ஈடுபட வேண்டியிருந்தது.

(3) தொழிலாளர் பிரச்சினைகளில் ஈடுபாடுள்ள அமைப்புகள்

தங்களோடு தொடர்பற்ற ஒருதனிப் பிரிவினரின் பிரச்சினை கள் என்றல்லாது, தொழிலாளர் பிரச்சினைகளில் அனேகமாக ஒவ் வொருவரும் ஈடுபாடுள்ளவராக இருக்கின்றனர். ஆனால், பிரதான மாகவும் முக்கியமாகவும் அவைகளோடு சம்பந்தப்பட்டவர்கள் மூவராவர். அவர்கள்: தொழிலாளர்கள், வேலையளிப்போர்கள் அரசாங்கம். ஏற்கெனவே சொல்லியிருப்பதைப்போன்று, பல ஆண்டுகள்வரை இவர்களில் யாருமே பிரச்சினைகளுக்கு வழிகாணச் சுறுசுறுப்பாக முயலவில்லை.

இப் பிரச்சினைகளைப்பற்றி முதன்முதலாக அக்கறை எடுத்துக் கொண்டவர்கள் சமூகத் தொண்டு ஸ்தாபனங்களும், தனிப்பட்ட சமூக ஊழியர்களும் (social workers) ஆவர். மனிதஇன நலப்பற்று காரணமாக இதில் அவர்கள் ஈடுபாடுகொள்ள வாரம்பித்தனர். தொழிலாளர் பிரச்சினைகள் சமூகத்திற்கு ஒரு தீமையை விளைவிப் பதாக இருந்ததனால், அவைகளின்மீது பொதுமக்கள் கவனத்தை இவர்கள் திருப்பினார்கள். இவர்களது தலைமையின்கீழ், தொழி லதிபர்களின் சுரண்டலுக்கெதிராகப் போராடத் தொழிலாளர் ஒன்று திரண்டனர். இவர்களது முயற்சிகளின் காரணமாகச் சில தொழிலதிபர்கள், தொழிலாளரது நலத்தில் தங்களுக்குள்ள பொறுப்பை உணர்ந்தார்கள். பொதுமக்கள் கருத்தின் சக்தி காரணமாக அரசாங்கம்கூடத் தனது நடுநிலைமையையும், தலை யிடாக் கொள்கையையும் கைவிடவேண்டியிருந்தது. இதைப் பொறுத்து இந்திய ஊழியர் சங்கமும் (Servants of India Society), சமூகப்பணிக் கழகமும் (Social Service League), இதர ஸ்தாபனங் களும் ஆற்றிய பணிகள் குறிப்பிடத் தக்கனவாகும்.

தொழிலாளர்கள் : தொழிலாளர்கள் தங்களது தலைவர்கள் உதவி கொண்டும், தங்களது அமைப்புகளின் மூலமாகவும், சில வேளைகளில் கூட்டு நடவடிக்கை வாயிலாகவும் வாழ்வை மேம்படுத்த தங்களால் முடிந்த அளவிற்கு முயன்றார்கள். தொடக்க கட்டங்களில் அவர்களது முயற்சிகள் பல சமயங்களில் வெற்றி பெறவில்லை. இதற்கு முக்கிய காரணம் வேலையளிப்போர்களோடு இணையாக நின்று பேரம் செய்வதற்குரிய சக்தி அவர்களிடம் இல்லை என்பதும், கூலிகள் கிடைக்காதபோது வாழ்வை ஓட்டிச் செல்வதற்குரிய வசதிகள் அவர்களிடம் இல்லை என்பதுவுமாகும்.

வேலையளிப்போர்கள் : தொழில் மயமாக்கலின் தீமைகளைக் குறைப்பதற்கு ஏதாவது செய்யப்பட வேண்டும் என்ற அவசியத்தை ஒருசில அறிவுள்ள வேலையளிப்போர்கள் உணர்ந்தார்கள். தொழிலாளர் நலப்பணியில் முதலீடு (investment) செய்வது என்பது மனநிறைவுள்ள ஒரு தொழிலாளர் அணியின் திறமையை வளர்த்து, நெடுங்காலத்தில் நல்ல வருமானத்தைத் தரக்கூடிய ஒரு கொள்கை என்பதை அவர்கள் உணர்ந்தார்கள். எனினும், நல்லெண்ணத்தோடு மட்டுமே அவர்கள் பிரச்சினையை அணுகினார்கள்; ஒரு சிலரால் செய்யப்பட்ட இந்தப் பணியானது பிரச்சினையின் விளிம்பை மட்டுமே தொட்டது.

அரசாங்கம் : 'அரசாங்கமானது, மக்களது நலன்களின் பாதுகாவலன்' என்ற வகையில், சமூகத்தின் பெரும் முக்கிய பகுதியாக இருக்கின்ற தொழில்துறை தொழிலாளர்களின் (industrial workers) பொருளாதார, சமூக, ஒழுக்க நலத்தின்மீதும் அக்கறை செலுத்த வேண்டும். ஆண்டுகள் செல்லச்செல்ல அரசாங்கம் இதைப் புரிந்துகொள்ள ஆரம்பித்தது. இவ் விஷயத்தில் தான். ஓர் அமைதிப் பார்வையாளனாக இருக்கக்கூடாது என்றும், நாட்டுப் பொருளாதாரத்தின் (national economy) நலனை முன்னிட்டும், சமூகத்தின் சேமத்தை முன்னிட்டும் பூசல்களைத் தீர்த்துவைப்பதில் தான் தலையிட வேண்டும் என்றும் அது உணரத் தொடங்கியது.

தனது அதிகாரத்தையும் சக்தியையும் வைத்து, சட்டமன்ற, நிர்வாக நடவடிக்கைகள்மூலம் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளுக்கொரு முடிவு காண்பதற்கான பயனுள்ள முயற்சியில் ஈடுபடுவதற்குரிய நிலையில் அரசாங்கம் இருக்கிறது. தொழிலாளருக்கான சட்டமியற்றுவதன் மூலமும், அச் சட்டத்தின் விதிகளை வலியுறுத்தி நடைமுறைப்படுத்துவதன் மூலமும், அரசாங்கமானது தொழில் மயமாக்குதலின் பல தீமைகளையும், தீங்கு பயக்கின்ற விளைவுகளையும் நீக்கலாம் அல்லது குறைக்கலாம்.

(4) தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றுவதற்கான தத்துவங்கள் (Principles of Labour Legislation)

சமூக நீதி (Social justice) : தொழிலாளருக்குச் சட்டமியற்றுவது என்பது சில பொது தத்துவங்களை அடைப்படையாகக் கொண்டிருக்கிறது. தொழிலிலிருந்து கிடைக்கின்ற இலாபங்களும், (profits) நன்மைகளும், தொழிலதிபர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையே சமமாகப் பங்கிடப்பட வேண்டும்; தொழிலாளரது உடல்நிலை, பாதுகாப்பு, ஒழுக்கம் முதலியவைகளுக்குத் தீமை பயக்கின்ற விளைவுகளுக்கெதிராக அவர்கள் காக்கப்பட வேண்டும் என்பதே, ஒரு தொழிலமைப்பில் சமூகநீதி என்பதற்குப் பொருள். வேலையாள்–வேலையளிப்போன் ஒப்பந்தங்கள் பொதுவாக ஒருதலைப் பட்சமானவையாகவும், வேலையளிப்போர்களால் தீர்மானிக்கப்படுவனவாகவு மிருப்பதனல், சட்டரீதியான உரிமைகளை மட்டும் தொழிலாளர்களுக்கு அளிப்பது என்பது அவர்களுக்கு அவ்வளவாக நன்மை விளைவிப்பதாக இல்லை.

வேலை செய்த நாட்களுக்குமட்டுமே தொழிலாளிக்குக் கூலி தரப்பட்டது. உழைப்போடு தொடர்பான இடையூறுகள், வேலை செய்வதில் வழக்கமாக ஏற்படக்கூடிய ஆபத்துகளே எனத் தொழிலாளி கருத வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்பட்டதனல், வேலை செய்கின்றபோது அவன் விபத்துக்குள்ளானல் அவனுக்கு இழப்பீடு (compensation) தரப்படவில்லை. தொழிலாளர் இழப்பு ஈட்டுச்சட்டம் (Workmen's Compensation Act) இயற்றப்படுகின்ற வரை இந்த எண்ணம் நீடித்தது. 'வேலை செய்கின்றபோது அல்லது வேலை காரணமாக நிகழக்கூடிய விபத்தினல் விளைகின்ற சேதங்களுக்காக, தொழிலாளருக்கு வேலையளிப்போன் இழப்பு ஈடுதரவேண்டும்' என்று அச் சட்டம் கூறியது. இச் சட்டத்தின் அடிப்படைத் தத்துவம் சமூக நீதியாகும். இதே தத்துவத்தின் அடிப்படையில்தான் குறைந்தபட்சக் கூலி (minimum wage) பெறுகின்ற உரிமைத் தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்படுகிறது. வேலை நேரங்கள், மிகை நேரம் (overtime), விடுமுறைச் சலுகைகள், நலவசதிகள், பாதுகாப்பான வேலைச் சூழ்நிலைகள் முதலியவைகளை நிர்ணயித்த தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின் (Factories Act) விதிகளின் நோக்கமும் இதுவேயாகும்.

சமூக நியாயம் (Social equity) : தொழிலாளர் சட்டத்திற்கு அடிப்படையாக இருக்கின்ற மற்ருெரு தத்துவம் சமூக நியாயமாகும். சென்றகால, நிகழ்கால நிகழ்ச்சிகளையும், சூழ்நிலை

களையும் கவனத்திற்கு எடுத்துக்கொண்டு பிற்காலத்திற்குப் பயன் படக்கூடிய ஒரு திட்டவட்டமான விதியை, சமூக நீதியை அடிப் படையாகக் கொண்ட சட்டம் நிர்ணயிக்கிறது. உரிய முறையின் படி மற்றொரு சட்டம் இயற்றப்பட்டு, அதனால் இது மறுபடியும் மாறுதலோ திருத்தமோ அடைகின்றவரை இந்த விதி நடைமுறையில் இருந்து வரும். சூழ்நிலைகளும் கொள்கைகளும் மாறினால்கூட, சட்டத்தினால் விதிக்கப்படுகின்ற உரிமைகளும், பொறுப்புகளும், கடமைகளும் மாறாமல் நிலையாக இருக்கின்றன. ஆகவே, சட்டத்தைச் செயல்படுத்துகின்ற அதிகாரமுள்ளவருக்கு நெகிழ்ச்சியோ தன் விருப்புரிமையோ இல்லாமல் போய் விடுகிறது. சூழ்நிலைகள் மாறக்கூடியனவாதலால் சட்டத்தினால் நிர்ணயிக்கப்பட்ட விதிகள் நெகிழ்ச்சியுள்ளவையாக இருக்க வேண்டும். ஆகவே, 'அவை மாறுதல் செய்யப்பட வேண்டும்' என்று கருதப்பட்டால், இத்தகைய மாறுதல்களைச் செய்கின்ற அதிகாரங்களைச் சட்டமானது அரசாங்கத்திற்கு வழங்குகிறது. ஒரு சில குறிப்பிட்ட விஷயங்களில் அரசாங்கம் விதிகளை இயற்றலாம் என்பன போன்ற சரத்துக்களை (provisions) சட்டத்தில் சேர்ப் பதன்மூலம் இது பொதுவாகச் செய்யப்படலாம். மாறியிருக் கின்ற சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப, விதிகள் அரசாங்கத்தால் மாறுதல் செய்யப்படலாம் அல்லது சீர்திருத்தம் செய்யப்படலாம். இவ்வாறு சட்டம் இயற்றுவது என்பது சமூக நியாய தத்துவத்தை அடிப் படையாகக் கொண்டதாகும்.

சர்வதேச ஒருபடித்தன்மை (International uniformity) : தொழி லாளர் சட்டங்களுக்கு அடிப்படையாக இருக்கின்ற மற்றொரு தத்துவம் சர்வதேச ஒருபடித்தன்மையாகும். இதைப் பொறுத்துச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு (International Labour Organi-sation) செய்து வந்துள்ள முக்கியமான பணி புகழத் தக்கதாகும். முத்தரப்பு அமைப்பாக இருக்கின்ற இந்த ஸ்தாபனம், தொழி லாளர்பற்றிய எல்லா விஷயங்களிலும் ஒருபடித்தன்மை அடிப் படையில் குறைந்தபட்சத் தரங்களைப் (minimum standards) பெறுவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருக்கிறது. சர்வதேசத் தொழி லாளர் அமைப்பின் மாநாடுகளினால் நிறைவேற்றப்பட்ட தீர்மானங்கள், உறுப்பினர் நாட்டால் அங்கீகரிக்கப்பட்டால் உரிய சட்டமியற்றுவதன் மூலம் அவை நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப் படவேண்டும். உறுப்பினரும் நாடும், ஒரு தீர்மானத்தை அங்கீ கரிக்கவில்லை என்றாலும்கூட, தீர்மானத்தின் எந்த விதிகள் சிரம மின்றிச் செயல்படுத்தப்படக்கூடுமோ, அவ் விதிகளை உரிய சட்ட மியற்றுவதன்மூலம் அது செயல்படுத்தப்படவேண்டும் என்பது

அதன் நியாயமான பொறுப்பாகும். பல்வேறு நாடுகளில் தொழிலாளர் விஷயங்களைப் பொறுத்தவரை, சமூகநீதி, சமூக நியாய விதிகள் எவ்வாறு பயன்படுத்தப்படுகின்றன என்பதைப்பற்றித், தொழில்துறை உறவுகளில் ஈடுபாடுள்ளவர்கள் அறிந்துகொள்வதற்கான ஒரு பொது வாய்ப்பை இவ்வமைப்பு கொடுத்துதவுகிறது. இவர்கள் அவைகளைத் தங்களது நாடுகளில் தேசீய பொருளாதாரத்திற்கேற்ற வகையில் சிறந்த முறையில் பயன்படுத்தலாம். இந்தியாவில் பெரும்பாலான தொழிலாளர் சட்டங்கள் இத் தத்துவத்தின் அடிப்படையில்தான் இயற்றப்பட்டுள்ளன.

தேசீய பொருளாதாரம் (National economy): தொழிலாளருக்கான சட்டத்தை இயற்றும்போது, நாட்டின் பொதுப் பொருளாதார நிலையை நாம் ஞாபகத்தில் வைத்திருக்க வேண்டும்; இல்லையெனில், சட்டத்தின் நோக்கமே பாழ்பட்டுவிடும். தொழில்துறை மக்களின் (Industrial papulation) நலமும், நல்வாழ்வும், பொதுப் பொருளாதார நிலவரங்களுக்கு மீறியனவாக இருத்தல் கூடாது; ஆனல், அவைகளை வளர்ப்பதையும் மேம்படுத்துவதையும் அது நோக்கமாகக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். வேலை நேரங்கள் (hours of work) விடுமுறையோடு சம்பளம், விபத்துகளுக்காகத் தரப்படக்கூடிய இழப்புஈட்டுத்தொகை முதலியவைகளோடு தொடர்பான சட்ட விதிகளுக்கு இத் தத்துவமே அடிப்படை. எனவே, தொழிலாளருக்குச் சட்டமியற்றும்போது முக்கியமாக இருக்கின்ற மற்ருெரு காரணி (factor) தேசீய பொருளாதார நிலைமையாகும்.

(5) தொழிலாளரும் அரசியலமைப்பும்
(Labour and the constitution)

மாண்டேகு–செம்ஸ்போர்டு சீர்திருத்தங்களின் (Montagu-Chelmsford Reforms) கீழ், அரசியலமைப்பில் மாறுதல்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டு அது 1919ஆம் ஆண்டின் இந்திய அரசாங்க (திருத்தச்) சட்டத்தில் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டதிலிருந்து, தொழிலாளர் பற்றிய எல்லா விஷயங்களிலும் சட்டமியற்றுகின்ற அதிகாரம் மத்திய சட்ட மன்றத்திடமிருந்தது. மாநிலத்திற்கு உரியன என்று ஒதுக்கப்பட்டிருந்த தொழிலாளர் விஷயங்களில் மட்டுமே மாநிலச் சட்ட மன்றங்களினல் சட்டமியற்ற முடியும்; அதற்குக்கூடக் கவர்னர் ஜெனரலின் அனுமதி தேவை. இந்தியாவில், அக்காலப் பகுதியில் சற்றேறக்குறைய எல்லாத் தொழிலாளர் சட்டங்களையும் மத்திய சட்டமன்றம் இயற்றியது.

மாநில சுய ஆட்சியைக் கொண்டுவந்த 1935ஆம் ஆண்டின் இந்திய அரசாங்கச் சட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளர் நலம் (Labour welfare) இருதிறப்பொதுப்பட்டியலில் (Concurrent List) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டது. கூட்டரசு பட்டியலில் (Federal List) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட விஷயங்களில் மத்திய சட்டமன்றம்மட்டுமே சட்டங்களை இயற்றமுடியும்; மற்ற எல்லா விஷயங்களிலும் சட்டமியற்றுகின்ற அதிகாரம் மத்திய சட்டமன்றத்திற்கும், மாநில சட்ட மன்றங்களுக்கும் இருந்தது. தற்போது நடைமுறையிலிருக்கின்ற இந்திய அரசியலமைப்பு, இந்தச் சட்டமியற்றும் அதிகாரப் பகுப்பையே (Division of legislative authority) தழுவியிருக்கிறது. யூனியன் பட்டியலில் (Union List) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட பகுதிகளில், சர்வதேச மாநாடுகளில், சங்கங்களில், மற்றுமுள்ள அமைப்புகளில் கலந்துகொள்ளுதல், அவைகளால் எடுக்கப்பட்ட முடிவுகளைச் செயல்படுத்துதல், சுரங்கங்கள், எண்ணெய்க் கிணறுகள் Oil fields) முக்கிய துறைமுகங்கள், ரயில்வே, தபால், தந்தி, தொலைபேசி, இராணுவத்துறை முதலியவைகளில் உழைப்பை முறைப்படுத்திப் பாதுகாப்பளித்தல், யூனியனில் உள்ள வேலையளிப்போர்களோடு (union employees) தொடர்பான தொழில் பூசல்கள், மாநிலத்தைவிட்டு மாநிலம் குடியேறுதல் ஆகியவை இடம் பெறுகின்றன. இவைகளில் சட்டமியற்றுகின்ற அதிகாரத்தைப் பாராளுமன்றம் பெற்றிருக்கிறது. இருதிறப் பொதுப் பட்டியலில் சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்ட பகுதிகளில், தொழிலாளர் சங்கங்கள், தொழில் மற்றும் தொழிலாளர் பூசல்கள், (வேலைச் சூழ்நிலையையும் சேர்த்துத்) தொழிலாளர் நலம், வருங்காலச் சேம நிதிகள் (provident funds), இயலா நிலை, வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளங்கன் (old age pensions), வேலையளிப்போர் பொறுப்பு தொழிலாளர் இழப்பு ஈடு, சமூக பாதுகாப்பு (social security), சமூக இன்சூரன்ஸ் (Social insurance), வேலை, வேலையின்மை, தொழிலாளருக்கான உத்தியோகத் தொழிற்பயிற்சி பொருளாதாரச் சமூகத் திட்டம் வகுத்தல், தொழிற்சாலைகள் முதலியவை இடம் பெறுகின்றன. இவைகளில் சட்டமியற்றுகின்ற அதிகாரத்தைப் பாராளுமன்றமும், மாநிலச் சட்டமன்றங்களும் பெற்றிருக்கின்றன. ஆனால், இவைகளிடையே மோதல் ஏற்படுமானல் பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்பட்ட சட்டமே மேலோங்கி நிற்கும்.

இருதிறப் பட்டியலில் காணப்படுகின்ற விஷயங்களைப்பற்றிய தொழிலாளர் சட்டங்களை அமல்செய்ய வேண்டியது மாநில அரசாங்கமாகும். இதில் கூடப் பாராளுமன்றம் சட்டம் இயற்றலாம்.

(6) இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டங்களின் தொடக்கமும் வளர்ச்சியும்

இந்தியாவில் சட்டக் கட்டுப்பாட்டை அவசியமாக்கிய முதல் ஒருங்கமைந்த தொழில் அஸ்ஸாம் மாநிலத்தின் தோட்டத்தொழிலாகும். ஆள் திரட்டிக் கொடுக்கும் கங்காணிகளின் மூலம் வேலைக்கு ஆள் சேர்ப்பதாலும் தேயிலைத் தோட்டங்களைவிட்டுத் தொழிலாளர்கள் சென்று விடுவதைத் தடுப்பதற்குத் தோட்ட அதிபர்கள் கையாண்ட முறைகளின் காரணமாகவும் தொழிலாளர்களுக்குக் கடுந்தொல்லைகள் ஏற்பட்டிருந்தன. ஆகவே, ஆள் எடுப்பதை முறைப்படுத்துவதற்காக, வங்காள அரசாங்கமும் மத்திய அரசாங்கமும் 1863ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு பல சட்டங்களை இயற்றின. ஆனால், இச் சட்டங்களில் பெரும்பாலானவையின் நோக்கம் வேலையளிப்போர்களின் நலனைக் காப்பதேயன்றித் தொழிலாளரது நலனை அல்ல. முதல் தொழிற்சாலைச் சட்டமும், முதல் சுரங்கச் சட்டமும் முறையே 1881, 1901ஆம் ஆண்டுகளில் நிறைவேற்றப்பட்டன.

குறிப்பிட்ட தொழில்களில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே பயன்படுவதாக இல்லாது, தொழிலாளர் வகுப்பினர் அனைவருக்கும் பொதுவாக இருக்கின்ற ஒரு சட்டம் முதன்முதலாக 1922ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு இயற்றப்பெற்றது. இத்தகைய சட்டங்களில் மிகவும் முக்கியமானவை, தொழிலாளர் இழப்புஈடு, தொழிலாளர் சங்கம், தொழில் உறவுகள், ரயில்வே தொழிலாளருக்குரிய வேலை நேரங்கள், கூலிகள் முதலியவைபற்றிய சட்டங்களாகும்.

1935ஆம் ஆண்டின் இந்திய அரசாங்கச் சட்டத்தின்கீழ் அதிகாரத்திற்கு வந்த ஜனநாயக அமைச்சுகள் தொழிலாளருக்கான சட்டமியற்றுவதைப் புதிய ஆர்வத்துடன் செய்ய வாரம்பித்தன. பாங்கான வாழ்க்கைத் தரமும், நியாயமான வேலை நேரங்களும், நாட்டின் பொருளாதார வசதிகள் அனுமதியளிக்கின்ற அளவிற்குச் சர்வதேசத் தரங்களை (international standards) ஒத்த உழைப்புச் சூழ்நிலைகளும், வேலையளிப்போன்—தொழிலாளிகளிடையேயுள்ள பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கான தகுந்த சாதனமும், வயோதிகம், உடல் நலக்குறைவு, வேலையின்மை முதலியவற்றிற்கெதிரான பாதுகாப்பும், சங்கங்களை அமைப்பதற்கும், தங்களது நலன்களைக் காப்பதற்காக வேலைநிறுத்தம் செய்யவும் தேவைப்படும் உரிமையும் தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்பட வேண்டும் என்ற இந்தியத் தேசீயக் காங்கிரசின் (Indian National Congress) தொழிலாளர் கொள்கையை இந்த அமைச்சுகள் பின்பற்றின.

தொழிலாளருக்கான சட்டமியற்றுவதில், மத்திய மாநில அரசுகள் இரு தரப்பட்ட அதிகாரத்தைப் பெற்றிருக்கின்றன என்ருலும், தொழிலாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்படுவதில் ஓரளவிற்கு ஒருபடித்தன்மை (uniformity) இருக்க வேண்டுமென்பதற்காகவும், முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்குமிடையே இருக்கின்ற எல்லா முரண்பாடுகளையும் நீக்கவேண்டும் என்பதற்காகவும், இந்திய அரசாங்கம் 1942-ல் ஒரு நிரந்தர முத்தரப்பு, தொழிலாளர் அமைப்பை (Tripartite Labour Organisation) நிறுவியது. இவ்வமைப்பின் மூன்று முக்கிய குறிக்கோள்களாவன: (அ) தொழிலாளர் சட்டமியற்றுவதில் ஒருபடித்தன்மை ஏற்படுத்துதல். (ஆ) தொழில்துறைப் பூசல்களைத் தீர்ப்பதற்கான முறையை வகுத்தல். (இ) நாட்டினைப் பாதிக்கின்ற தொழில் நலனைப்பற்றிய எல்லா விஷயங்களையும் ஆராய்தல்.

அரசாங்கத்தின் பிரதிநிதிகள், வேலையளிப்போர் - வேலையாள் ஆகியோரது பிரதிநிதிகள் முதலியவர்களுக்கு அடிக்கடி சந்தித்துப் பேசக்கூடிய ஒரு வாய்ப்பை இம் முக்கூட்டுச் சாதனம் அளித்ததனுல், தொழிலாளர்பற்றிய முக்கியமான பிரச்சினைகளுக்குக் கவனம் செலுத்தப்பட ஆரம்பித்தது. இதன் விளைவாகச் சென்ற சில ஆண்டுகளில் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டத்தின் நோக்கமும் உள்ளடக்கமும் குறிப்பிடத்தக்க அளவில் விரிவடைந்திருக்கிறது.

(7) தொழிலாளர் சட்டங்களின் வகைகள்

இந்தியாவில் தற்போது நடைமுறையில் இருக்கின்ற தொழிலாளர் சட்டங்களை அடியிற்கண்ட வகைகளாகப் பிரிக்கலாம்:

1. சிறுவர்கள், பெண்கள் போன்ற குறை ஆற்றலுள்ள (Substandard) நபர்களுக்கான சட்டங்கள்.
2. கீழ்க்காணும் குறிப்பிட்ட தொழில்களுக்கான சட்டங்கள்

(1) தொழிற்சாலைகள், தொழிலகங்கள்.

(2) சுரங்கங்கள், கனிப்பொருள்கள்.

(3) தோட்டத் தொழில்கள் (Plantation).

(4) ரயில், கப்பல், உள்நாட்டு நீர்வழி, ஆகாயவிமானம் ரோடு போன்ற போக்குவரத்துச் சாதனங்கள்.

(5) கடைகள் வர்த்தக நிறுவனங்கள். (Commercial undertakings).

(6) கட்டட வேலைகள்.

(7) விவசாயம்.

3. பின்வரும் குறிப்பிட்ட விஷயங்களைப்பற்றிய சட்டங்கள்:

(1) கூலிகள்.

(2) கடன்பாடு (Indebtedness).

(3) சமூகப் பாதுகாப்பு – (அ) தொழிலாளர் இழப்பு ஈடு. (ஆ) பேறுகால உதவிகள் (Maternity benefits). (இ) இன்சூரன்ஸ். (ஈ) ஓய்வு உதவிகள் (Retirement benefits) (உ) போனஸ் திட்டங்கள்.

(4) நலம் (welfare).

(5) வீட்டு வசதிகள்.

(6) கட்டாய உழைப்பு (Forced Labour).

4. தொழிலாளர் சங்கங்கள் தொழில் உறவுகள் முதலியவையோடு தொடர்பான சட்டங்கள்.

5. புள்ளி விவரங்கள் பற்றிய சட்டங்கள்.

1. குறை ஆற்றலுள்ள நபர்களுக்கான சட்டங்கள்

(1) சிறுவர்கள்

குழந்தைகளின் நலமும் நல்வாழ்வும் எந்தநிலையில் இருக்கிறது என்பது ஒரு நாட்டுமக்களின் வலிவையோ பலவீனத்தையோ சுட்டிக் காட்டுவதாக இருக்கிறது. குழந்தைகளின் நலத்தைப் புறக்கணிப்பது நாட்டின் செழிப்பைக் கெடுத்துவிடும். தொழில்மயமாக்கலுக்குப் பிறகு, இந்தியாவில் நிறுவப்பட்ட தொழிற்சாலைகளில், குழந்தைகளின் வயதைப்பற்றிக்கவலைப்படாமல் அவர்களை நீண்ட நேரங்களுக்கு ஓய்வு ஒழிச்சலின்றி வேலை வாங்குகின்ற பழக்கம் இருந்து வந்தது. எதிர்காலத் தொழிலாளர் மக்களை இது மிகவும் பாதிப்பதாக இருந்ததனால், சம்பந்தப்பட்ட அனைவரின் கவனமும் இதன்மீது திரும்பியது. தங்களது உடல்நிலையையும், பாதுகாப்பையும் கவனித்துக்கொள்ள இயலாதிருந்த சிறுவர்களுக்கே முதலில் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டம் நிறைவேற்றப் பட்டது.

தொழிற்சாலைச் சட்டம்: தொழிற்சாலைகளில் சிறுவர்கள் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுவதை ஒழுங்குபடுத்துவதற்காக எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட முதல் முயற்சி 1881ஆம் ஆண்டில் தொழிற்சாலைச் சட்டம் இயற்றப்பட்டதாகும். 7 வயதிற்குக்

குறைந்த சிறுவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வதை இச்சட்டம் தடை செய்தது. சிறுவர்களுக்கு ஒரு நாளைக்கு ஒன்பது மணிநேர வேலையே தரப்பட வேண்டும் என்றும், அதற்கிடையில் ஒரு மணி நேர ஓய்வு தரப்பட வேண்டும் என்றும், வாரத்திற்கு ஒருநாள் விடுமுறை கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்றும் இச் சட்டம் கூறியது. இச் சட்டத்திற்கு பின்பு நிறைவேற்றப்பட்ட சட்டங்கள், தொழிற்சாலைகளில் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படக் கூடிய சிறுவர்களின் வயதுவரம்பை உயர்த்துவதற்கும், வேலை நேரங்களைக் குறைப்பதற்கும் முயன்றன. தற்போது நடைமுறையிலிருக்கின்ற தொழிற்சாலைச் சட்டம் (1948), 14வது வயது பூர்த்தியடையாதிருக்கின்ற சிறுவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வதைத் தடைசெய்கிறது; அதோடு, 15 முதல் 18 வயதுவரை உள்ள இளைஞர்களுக்கு, காலை 6 மணி முதல் மாலை 7மணி வரையிலுள்ள காலப்பகுதியில் $4\frac{1}{2}$மணி நேரத்திற்கே வேலை தரப்பட வேண்டும் என்று இச் சட்டம் சொல்கிறது.

சிறுவர்கள் வேலைச் சட்டம் (Employment of Children Act) : தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் வராத தொழிற்சாலைகளிலும் தொழிலகங்களிலும் சிறுவர்கள் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுவதை 1938ஆம் ஆண்டின் சிறுவர்கள் வேலைச்சட்டம் ஒழுங்கு படுத்துகிறது. ரயில்வேயிலும், துறைமுகத்திலும் பொருட்களைத் தூக்குவதற்காக நியமிக்கப்படக்கூடிய சிறுவர்களின் குறைந்தபட்ச வயது உயர்த்தப் படவேண்டும் என்பது இச் சட்டத்தின் குறிக்கோளாகும். சில தொழில்களில் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப் படக்கூடிய சிறுவர்களின் குறைந்தபட்ச வயது 12 ஆக இருக்க வேண்டும் என்று நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது. பட்டியலில் வேறு எதையும் சேர்த்துக் கொள்கின்ற அதிகாரம் மாநில அரசுகளுக்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது.

சுரங்கச் சட்டம் (Mines Act) : சுரங்கங்களில் சிறுவர்கள் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படுவதை, 1952ஆம் ஆண்டின் இந்தியச் சுரங்கச் சட்டம் ஒழுங்குபடுத்துகிறது. 18 வயது பூர்த்தியடையாதிருக்கின்ற எந்த ஒரு நபரும், பூமி மட்டத்திற்குக் கீழே சுரங்கத்தின் எந்த ஒரு பகுதியிலும் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப் படக்கூடாது என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது.

மற்ற சட்டங்கள் : சிறுவர்கள் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப் படுவதை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கான விசேஷ ஷரத்துகள் இந்தியக் கப்பற் சட்டத்திலும் (1923), இந்தியத் துறைமுகச் சட்டத்திலும்

(1908), தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்திலும் (1952) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றன.

சிறுவர் அடமானச் சட்டம் (Pledging of Children Act) : போஷகர்கள் (guardians). தங்களிடமுள்ள சிறுவர்களின் உழைப்பை அடமானம் வைத்து முன்பணம் பெறுகின்ற பழக்கத்தை நிறுத்துவதற்காக, 1933-ல் சிறுவர் (உழைப்பு அடமானச்) சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. பணத்தை அல்லது உதவியை எதிர்பார்த்து, 15 வயதிற்குக் குறைந்த சிறுவனின் உழைப்பை அடமானம் வைப்பதற்குச் செய்யப்படுகின்ற உடன்படிக்கை செல்லாது என்று இச் சட்டம் சொல்கிறது.

முற்போக்குள்ள ஒவ்வொரு நாட்டிலும், 16 வயதிற்குக் குறைந்த சிறுவர்கள் பள்ளிக்கூடங்களில்தான் தங்களது பகல் நேரங்களைக் கழிக்கிறார்களே தவிர, தொழிற்சாலைகளில் அல்ல. சோஷலிச சமூக பாணியைக் குறிக்கோளாகக் கொண்டிருக்கின்ற இந்தியா, சிறுவர்களுக்கு இலவச, கட்டாயக்கல்வி தருவதைத் தனது கொள்கையாகக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். ஒரு சிறுவனை நல்லகுடிமகனாக இருக்கச் செய்வதற்காகக் கல்விபுகட்ட வேண்டும் என்றால், அவன் தனது பள்ளிப் படிப்பை முடித்து வெளியே செல்லும்போது அவனுக்கொரு வேலை கிடைக்கும் வகையில் அவனுக்கு உத்தியோகப் பயிற்சி ஏதாவது அளிப்பதையும் நாம் கல்வித் திட்டத்தில் சேர்த்துக் கொள்ள வேண்டும். எனவே, வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படக்கூடிய சிறுவர்களின் வயது வரம்பை 16 ஆக உயர்த்துவது இன்றியமையாததாகும். கட்டாயக்கல்விக் கொள்கைஇருக்கும்போது இதைச் செயல்படுத்துவது சிரமமான காரியமல்ல.

(2) பெண்கள்

பெண்களுக்கு எத்தனை மணிநேர வேலைகொடுப்பது, கொடுக்கப்படுகின்ற வேலை அவர்களுடைய உடல்நிலைக்கு ஏற்றதா என்பதைப் பற்றியெல்லாம், பெண்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளும் போது வேலையளிப்போர்கள் கவலைப்படுவதில்லை. எனவே, இது ஒரு சமூக அபாயத்தைத் தோற்றுவித்தது. சமூக நலனை முன்னிட்டுப் பெண்களைக் காப்பாற்றுவது அவசியமாயிற்று. முதன் முதலாக, தொழிற்சாலை (திருத்தச்) சட்டம் (1891) பெண்களுக்கு 11 மணி நேர வேலையே தரப்படவேண்டும் என்றும், $1\frac{1}{2}$மணி நேர இடைவேளை ஓய்வு கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்றும் கூறியது. மற்றொரு திருத்தச் சட்டத்தின் மூலம், சில ஆபத்தான தொழில்களில் பெண்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வது தடைசெய்யப்பட்டது.

உழைப்புக்குத்தகுந்த கூலி தரப்பட வேண்டும் என்பது இந்திய அரசிய லமைப்பின்படி, அரசாங்கக் கொள்கையாக (State Policy) ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டிருக்கிறது. இக் குறிக்கோள் இதுவரை செயல்படுத்தப்பட வில்லை. ஆண்களும் பெண்களும் ஒரேவித மான வேலைகளைச் செய்து வருகின்றார்கள் என்றாலும், அவர்களுக்கு வெவ்வேறு வீதங்களில் கூலி தரப்படுகின்ற நிலை காணப்படும் தொழில்கள் இன்னும் இருக்கின்றன.

பேறுகால உதவிச் சட்டம் (Maternity Benefit Act) : மத்திய, மாநில சட்டமன்றங்களால் இயற்றப்பெற்ற சுரங்கப் பேறுகால உதவிச் சட்டத்தின் விதிகளும், பேறுகால உதவிச் சட்டங்களின் விதிகளும், 'பிள்ளைப்பேறு ஏற்படுவதற்கு முன்பு நான்கு வாரங் களுக்கும், பின்பு நான்கு வாரங்களுக்கும் சம்பளத்தோடு விடு முறை பெறுகின்ற உரிமையைப்' பெண் தொழிலாளிக்கு அளிக் கின்றன. இதற்குச் சில நிபந்தனைகள் உண்டு. ஒரு குறிப்பிட்ட காலப்பகுதியில் வெளியேற்றப்படுவதற்கான பாதுகாப்பும் அவர் களுக்குத் தரப்படுகிறது. இவ் விதிகள் போதாமையாக இருப்ப தோடு, நாடு முழுவதும் ஒரேவிதமாகவும் காணப்பெறவில்லை. சமூகத்தின் மிகவும் முக்கிய பகுதியாயிருக்கின்ற பெண் தொழி லாளர்களுக்குத் தரப்படும் பாதுகாப்பு நாடு முழுவதும் ஒரே மாதிரியாக இருக்கவேண்டும்; சற்று விரிவாகவும் இருக்கவேண்டும்.

2. குறிப்பிட்ட தொழில்களைப்பற்றிய சட்டங்கள்

(1) தொழிற்சாலைகள், தொழிலகங்கள் (Workshops)

1881ஆம் ஆண்டிற்கு முன்புவரை, தொழிலாளர்பற்றிய விஷ யங்களில் அரசாங்கம் தலையிடாக்கொள்கையைப் பின்பற்றி வந்தது. சூரிய உதயம்முதல் அஸ்தமனம்வரை தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலைகளில் வேலைசெய்ய வேண்டியிருந்தது. பல பெண் களும் சிறுவர்களும் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டார்கள். தொழிலாளருக்கு வழக்கமான விடுமுறைகளோ வார விடுமுறை களோ கிடையா. இத்தகைய சூழ்நிலைகள் இருந்துவந்தன. என்றா லும், இதற்கான சட்டமியற்றுவதைத் தொழில்துறையில் நன்கு முன்னேறியிருந்த மாநிலங்களும், பொதுமக்களும் ஆதரிக்கவில்லை. பொதுமக்களின் தீவிரக் கருத்துகளுக்கும், பழைய கருத்து களுக்கும் பொதுவான முதல் தொழிற் சாலைச்சட்டம், தொழிற் சாலைகளிலுள்ள உழைப்பின் நிலவரங்களை ஒழுங்குபடுத்துவதற் காக 1881-ல் நிறைவேற்றப்பட்டது.

தொழிற்சாலைச் சட்டம் : சிறுவர்களுக்கு ஆதரவு அளிப்பதும், சிலநல, பாதுகாப்பு வசதிகளுக்கு ஏற்பாடு செய்வதும், தெளிவான

ஒரு சட்டமான 1881ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின் நோக்கங்களாகும். பலமுறை இச் சட்டம் திருத்தம் பெற்றது. தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழுவின் (Royal Commission on Labours) சிபாரிசுகளையும், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் மரபுகளையும் நடைமுறைப்படுத்துவதற்காக இச் சட்டம் 1934-ல் பெருமளவில் திருத்தம் பெற்றது. நிரந்தரத் தொழிற்சாலைகளில், வயது வந்தவர்களைப் பொறுத்தவரை வேலைநேரங்கள் ஒரு வாரத்திற்கு 54 மணியாகவும், ஒரு நாளைக்கு 10 மணியாகவும், பருவ காலத் தொழிற்சாலைகளில் (seasonal factories) இவை ஒரு வாரத்திற்கு 60 மணியாகவும், ஒரு நாளைக்கு 11 மணியாகவும் இருக்க வேண்டும் என்று இச் சட்டம் வரையறுத்தது. வார விடுமுறைக்கும், ஐந்துமணி நேர வேலைக்குப்பிறகு இடைவேளை ஓய்வு இருப்பதற்கும், மிகைநேர (overtime) வேலைக்குச் சாதாரண கூலி வீதத்தில் ஒன்றரை மடங்கு தரப்படுவதற்கும் இச் சட்டம் ஏற்பாடு செய்தது. சிறுவர்களுக்கான வேலைநேரங்களை நாள் ஒன்றுக்கு 5 மணியாகவும், பெண்களுக்கு 10 மணியாகவும் இச் சட்டம் குறைத்தது; இரவில் இவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வது தடைசெய்யப்பட்டது. எந்திர சக்தியைப் பயன் படுத்துவதாகவும், இதற்கு முந்தின 12 மாதங்களில் ஏதாவது ஒரு நாளில் 20 அல்லது அதற்கதிகமான ஆட்களை வேலைக்கே எடுத்துக்கொண்டிருப்பதாகவும் உள்ள தொழிற்சாலைகளுக்கே இச் சட்டம் பயன்படுவதாக இருந்தது. 1937-க்குப்பிறகு இச் சட்டம் அடிக்கடி திருத்தம் பெற்றதனால் அதன் நோக்கம் விரிவடைந்தது; தொழிலாளர்களின் உரிமைகளும் பெருகின. இந்தத் திருத்தங்களின் காரணமாக, 1947-ல் நடைமுறையிலிருந்த தொழிற்சாலைச் சட்டம் பல அடிப்படை அம்சங்களில் 1934ஆம் ஆண்டின் சட்டத்திலிருந்து மாறுபட்டிருந்தது; அதனோடு, வேலைநேரங்கள், சம்பளத்தோடு விடுமுறைகள், பணிமனைச் சிற்றுண்டிச்சாலை (Canteen) வசதிகளுக்கான ஏற்பாடு முதலியவைகளைப்பற்றியும், சிறுவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்வதைப் பற்றியும் சிறந்த தொழிலாளர் பாதுகாப்புத் திட்டங்களை இச் சட்டம் தன்னகத்தே கொண்டிருந்தது.

இவ்வளவு திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டன என்றாலும், இச் சட்டத்தின் பொது விதிகள் மாறாமலே இருந்தன. தொழிலாளர்களது பாதுகாப்பு, சுகாதாரம், நலம் முதலியவைபற்றிய இதன் ஷரத்துக்களைத் தீவிரப்படுத்துவதற்காகவும், இச் சட்டத்தின்கீழ் வாராதிருக்கின்ற பல சிறுதொழில் நிறுவனங்களுக்கு இதன் பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகளைப் பரவச் செய்வதற்காகவும், இச் சட்டம் திருத்தப்பட வேண்டியது அவசியம் என்பதாக அனுபவத்தில்

உணரப்பட்டது. எனவே, தொழிற்சாலை வேலையாட்கள் பற்றிய சட்டத்தை வலுப்படுத்துவதற்காகவும், திருத்தம் செய்வதற்காகவும் முற்றிலும் ஒரு புதிய சட்டம் 1948-ல் நிறைவேற்றப்பட்டது. சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தொழில்துறை சுகாதார விதியின் ஷரத்துகளை இந்தியச் சூழ்நிலையில் எந்த அளவிற்கு மிகுதியாகச் செயல்படுத்த முடியுமோ அந்த அளவிற்குச் செயல்படுத்தச் வேண்டும் என்பது இச் சட்டத்தின் நோக்கமாகும். இளைஞர்களுக்கு அடிக்கடி மருத்துவ பரிசோதனை செய்யப்படவேண்டும். தொழிற்சாலைச் சட்டங்களின் உருவரைப் படிவம் (Plans) சமர்ப்பிக்கப்படவேண்டும் என்று சொல்லுகின்ற ஷரத்துகள் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தீர்மானங்களிலிருந்து எடுக்கப்பட்டவைகளேயாகும்.

எந்திரத்தைப் பயன்படுத்துவனவாகவும், 10 அல்லது அதற்கதிகமான வேலையாட்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வனவாகவும் உள்ள தொழிற்சாலைகளும், எந்திரத்தைப் பயன்படுத்தாது 20 அல்லது அதற்கதிகமான வேலையாட்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வனவாக இருக்கின்ற தொழிற்சாலைகளும் இச் சட்டத்தின் கீழ் வருகின்றன. நிரந்தரத் தொழிற்சாலைகளையும் பருவகாலத் தொழிற்சாலைகளையும் இச்சட்டம் ஒன்றாகவே கருதுகிறது. தொழிலாளர்களின் உடல்நிலையைப் பாதுகாப்பதற்கும், அவர்களது சேமத்தையும் நலத்தையும் மேம்படுத்துவதற்கும் விரிவான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டிருக்கின்றன. வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படக்கூடிய சிறுவர்களின் குறைந்த பட்ச வய்து 14 ஆக இருக்க வேண்டும் என நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது; மருத்துவர்களின் அத்தாட்சிப் பத்திரம் இருந்தாலொழிய, 15 வயது முதல் 18 வயது வரை உள்ள இளைஞர்கள் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படக் கூடாது. வயது வந்தவர்களுக்குரிய வேலை நேரங்கள் ஒரு வாரத்திற்கு 48 மணி எனவும், ஒரு நாளைக்கு 9 மணி எனவும் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டிருக்கிறது. சிறுவர்களுக்கும் இளைஞர்களுக்கும் வேலைநேரங்கள் ஒரு நாளைக்கு $4\frac{1}{2}$ மணியாக இருக்கவேண்டும் என்று நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது. வார விடுமுறைகளை அல்லாது, ஒரு வருட உழைப்பு முடிந்த பிறகு, ஒவ்வொரு 20 நாட்களுக்கும் கூலியோடு ஒருநாள் விடுமுறை பெறுகின்ற தகுதி வயது வந்தவர்களுக்கு இருக்கிறது. சிறுவர்களுக்கு, 15 உழைப்பு நாட்களுக்கு ஒரு நாள் கூலியோடு விடுமுறை தரப்படுகிறது. தொழிற்சாலைகளைப் பதிவு செய்வதற்கும், அவைகளுக்கு லைசென்ஸ் வழங்குவதற்கும், தொழிற்சாலைக் கட்டடங்களின் உருவரைப்படிவங்களைத் தொழிற்சாலை கண்காணிப்பாளர் அலுவலகம் பார்வை இடுவதற்கும் உரிய ஏற்பாடுகள் சட்டத்தில் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டிருக்-

கின்றன. மாநில அரசுகளால் இச் சட்டம் நடைமுறைப்படுத்தப் படுகிறது. தொழிலாளர்களின் நலத்திற்கான ஏற்பாடுகளைச் செய்வதில் தொழிலாளரது ஒத்துழைப்பைப் பெறுவதற்குத் தேவைப்படும் விதிகளைச் செய்து கொள்கின்ற அதிகாரம் மாநில அரசுகளுக்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. சில சிறுதிருத்தங்கள், 1949, 1950, 1953, 1954ஆம் ஆண்டுகளின் திருத்தச் சட்டங்களினுல் செய்யப்பட்டன.

தொழில்துறை வேலை நடைமுறை விதிகள் சடடம் (Industrial Employment Standing Orders Act): வேலைக்கு ஆள் எடுப்பது, நீக்குவது, ஒழுங்கு நடவடிக்கை (Disciplinory Oction), விடுமுறைகள், லீவு போன்றவைகளில் வேலையளிப்போன், வேலையாளின் உரிமைகளும், பொறுப்புகளும் என்பதைப்பற்றித் தெளிவுபடுத்துகின்ற நிலைஆணைகள் இல்லாதிருந்தது. நிர்வாகிகளுக்கும் தொழிலாளிகளுக்குமிடையே பூசல் ஏற்படுவதற்கு அடிக்கடி காரணமாயிருந்தவைகளில் ஒன்ருகும். தங்களின்கீழ் உள்ள வேலை நியதிகளைப்பற்றித் தெளிவாக்குகின்ற நடைமுறை விதிகளை அரசாங்கத்தின் அங்கீகாரத்துடன் இயற்றிச் செயல்படுத்துவதை, பெருந்தொழில் நிறுவனங்களிலுள்ள வேலையளிப்போர்களின் பொறுப்பாகச் செய்கின்ற ஒரு தனி மத்திய அரசாங்கம் சட்டம் இயற்றப்படவேண்டும் என்று முத்தரப்புத் தொழிலாளர் மாநாடுகளில் (Tripartite Labours Conference) ஏகோபித்த கருத்துத் தெரிவிக்கப்பட்டது. இதன் விளைவாக, தொழில்துறை வேலை (நடைமுறை விதிகள்) சட்டம் இயற்றப்பெற்றது

100அல்லது அதற்கும் மிகையான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளும் எல்லாத்தொழில் நிறுவனங்களிலும் (தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், ரயில்வே, கப்பல்துறை, தோட்டத் தொழில்கள் முதலியவற்றையும் சேர்த்து) நடைமுறை விதிகள் இயற்றப்படுவதற்கான ஏற்பாட்டை இச் சட்டம் செய்கிறது. இச் சட்டம் நடைமுறைக்கு வந்த ஆறு மாதங்களுக்குள், சட்டத்தில் காணப்பெறும் பட்டியலில் (Shedule) உள்ள குறிப்பிட்ட விஷயங்களைப்பற்றிய நிலை ஆணைகளின் வரைவை (Draft) வேலையளிப்போன் சான்று வழங்கும் அதிகாரியிடம் (Certifying officer) சமர்ப்பிக்கச் வேண்டுமென்று இச் சட்டம் சொல்கிறது. இச் சட்டத்தின்கீழ் சான்று பெறுகின்ற தகுதியிருப்பதைப்போன்று அவ்வரைவை மாற்றியமைப்பதற்கு சான்று வழங்கும் அதிகாரிக்கு அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது. பழைய, சட்டத்தின்படி நடைமுறை விதிகளின் நியாயம்பற்றித் தீர்ப்பு சொல்வதற்கு இந்த அதிகாரிக்கு அதிகாரம் கிடையாது. ஆனுல், புதிய திருத்தச்

சட்டத்தின்படி, நிலை ஆணைகளின் வரைவை ஆராய்ந்து பார்ப்பதற்கும், அது நியாயமானதா என்பதைப்பற்றி முடிவு செய்வதற்கும், அதங்கேற்றவாறு அதை மாற்றி யமைப்பதற்கும் அவருக்கு அதிகாரம் உண்டு. எந்த ஒரு தொழில் நிறுவனத்தாலும் இயற்றப்படுகின்ற நடைமுறை விதிகளுக்குச் சான்று வழங்கப்படுவதற்கு முன்னால், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களோடு ஆலோசனை நடத்துவதற்கு இச் சட்டம் வழி வகுக்கிறது. எந்தத் தொழில் நிறுவனத்திற்கும், நிபந்தனையோடு அல்லது நிபந்தனையின்றிச் சட்டத்தின் முழுவதிலிருந்தோ ஒருசில விதிகளிடமிருந்தோ விலக்கு அளிக்கின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு உண்டு.

சட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதில் மிகுந்த அக்கறையின்மை காணப்படுவதால், பல தொழில் நிறுவனங்கள் நடைமுறை விதிகளை இயற்றாமலே யிருக்கின்றன. தொழில் நிறுவனங்களின் வேலையளிப்போர்களால் இயற்றப்பட்டு, சான்று வழங்கும் அதிகாரியினால் சான்று அளிக்கப்பட்டுள்ள நடைமுறை விதிகள் பல முக்கிய அம்சங்களில் ஒன்றுக்கொன்று வேறுபட்டுக் காணப்படுகின்றன. வேலை நியதிகளைப்பற்றிய விதிகள் தொழில்களிடையே ஒரேமாதிரியாக இருக்கவில்லை; ஒரே தொழில், ஒரு பிராந்தியத்திலும் ஒரேவிதமாக இருக்கவில்லை.

(2) சுரங்கங்கள், கனிப்பொருள்கள்

இறுதியாகக் கிடைத்த புள்ளி விவ்ரங்களின்படி சுரங்கத் தொழிலில் 5.5 லட்சத்திற்கு மிகையான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்துவருவதாகத் தெரிகிறது. இத் தொழில் பெரும்பாலும் பீகாரிலும், மேற்கு வங்காளத்திலும், மத்தியப் பிரதேசத்திலும் இருப்பதாகப் புள்ளி விவரங்கள் காட்டுகின்றன. மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 20 சதவீதம் பெண்களாவர்.

சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்காகச் சட்டமியற்றியதன்மூலம் செய்யப்பட்டிருக்கின்ற பணிகளாவன: பாதுகாப்பு, நலத்திட்டங்கள் சுரங்கங்களில் விரிவு செய்யப்பட்டிருக்கின்றன; நலத்திட்டங்களுக்காகின்ற செலவை, ‘கனிப்பொருள்களின்மீது ஒரு மேல்வரி விதிப்பதன்மூலம் சந்திப்பது’ என்ற கொள்கை அமல் செய்யப்பட்டிருக்கிறது; பெண் தொழிலாளர்களுக்குப் பேறுகால உதவிகள் (Maternity benefits) தரப்படுகின்றன; போனஸ் கிடைப்பதற்குரிய திட்டங்கள் செயல்படுத்தப் பட்டுள்ளன; நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளருக்கு ஒரு வருங்காலச் சேமநிதி (Provident fund) ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

இவைகள்யெல்லாவற்றையும்விட முக்கியமானது, சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் முத்தரப்புத் தொழில்துறைக் கமிட்டிகளைப்போன்ற நிலக்கரிச் சுரங்க முத்தரப்புத் தொழில் கமிட்டி (Tripartite Industrial Committee on Coal Mining) ஒன்று அமைக்கப் பட்டிருப்பதாகும். நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல வேலைச் சூழ்நிலைகளும் வாழ்க்கை வசதிகளும் கிடைப்பதற்கான பாதுகாப்புச் சட்டங்கள் இயற்றப்படவேண்டும் என்ற கருத்துகள் இக் கமிட்டியின் தீர்மானங்களில் வலியுறுத்தப்பட்டன.

சுரங்கச் சட்டம் (Mines Act) : சுரங்கங்களிலுள்ள வேலைச் சூழ் நிலைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்காக முதன் முதலில் 1901-ல் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டத்திற்குப் பதிலாகப் பிறகு 1923-ல் இந்திய சுரங்கச் சட்டம் (Indian Mines Act) நிறைவேற்றப் பட்டது. தற்போது நடைமுறையிலிருக்கின்ற சட்டம் இந்திய சுரங்கச் சட்டமேயாகும். எந்திரத்தையும், கருவியையும் செப்பனிடுவதற்காக ஒரு சுரங்கத்தால் நடத்தப்படுகின்ற வேலையகங்களையும் சேர்த்து எல்லாச் சுரங்கங்களும் இச் சட்டத்தின்கீழ் வருகின்றன. பூமிக்கு மேலும் கீழும் வேலை செய்கின்ற தொழிலாளர்களின் வேலை நேரங்களை இச் சட்டம் வாரத்திற்கு 48 மணி என்று குறைத்திருக்கிறது. நாள் ஒன்றுக்கு, பூமிக்குமேல் 9 மணிக்கு மிகையாகவும், பூமிக்குக்கீழ் 8 மணிக்கு மிகையாகவும் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய அனுமதிக்கக் கூடாது என்று இச் சட்டம் சொல்கிறது. மிகைநேர வேலையைப் பொறுத்தவரை, பூமிக்குமேலே வேலைசெய்கின்ற தொழிலாளர்களுக்குச் சாதாரணக் கூலி விதித்தல் ஒன்றரை மடங்குக் கூலியும், பூமிக்குக் கீழே வேலை செய்கின்ற தொழிலாளர்களுக்குச் சாதாரண கூலி வீதத்தில் இரண்டு மடங்கு கூலியும் தரப்பட வேண்டும் என்று இச் சட்டம் முதன்முதலாகக் கூறியது. பூமிக்குக் கீழே பெண்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்வது தொடர்ந்து தடை செய்யப்பட்டு வருகிறது; பூமிக்குமேலே, பெண்களைக் காலை 6 முதல் மாலை 7 மணிவரை மட்டுமே வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளலாம். மற்ற நேரங்களில் அவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்வது தடை செய்யப்பட்டிருக் கிறது. மருத்துவ பரிசோதனைக்குப்பிறகு பூமிக்குக் கீழே வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படக் கூடிய சிறுவர்களின் வயது வரம்பை இச் சட்டம் 17 வயதிலிருந்து 18 வயதாக உயர்த்தியிருக்கிறது. சான்று வழங்கும் மருத்துவரால், மருத்துவ தகுதிச் சான்று (Medical certificate of fitness) வழங்கப்படாமலிருக்கின்ற இளைஞர்களுக்கு (15 முதல் 18 வயதுவரை உள்ள நபர்கள்) பூமிக்குமேலே ஒரு நாளைக்கு 4½ மணிநேர வேலையே தரப்பட வேண்டும் என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது. ஈடுசெய் விடுமுறைகளும் (compensatory

holidays), சம்பளத்தோடு விடுமுறைகளும் தரப்படுவதற்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டிருக்கின்றன. பூமிக்குமேலே வேலை செய்கின்ற மாதக்கூலி தொழிலாளர்களுக்கு 12 மாத உழைப்பு முடிந்தபிறகு, சம்பளத்தோடு 14 நாள் வருடாந்திர விடுமுறையும், வாரக்கூலித் தொழிலாளர்கள், பளுவேற்றுபவர்கள், (loaders) செய்திருக்கின்ற வேலைக்குக்கூலி வாங்குவோர் முதலியவர்களுக்குச் சம்பளத்தோடு 7 நாள் வருடாந்தர விடுமுறையும் தரப்பட வேண்டும். வேலை நடக்கின்ற இடங்களில் நலவசதிகள் செய்யப் படவேண்டும் என்றும், நல அதிகாரிகள் (welfare officers) நிய மிக்கப்படவேண்டும் என்றும் இச் சட்டம் விரும்புகிறது.

1936ஆம் ஆண்டின் கூலிச் செலுத்துகைச் சட்டத்தின் (Payment of Wages Act) விதிகள் 1948-ல் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களிலும், 1951-ல் எல்லாச் சுரங்கங்களிலும் அமல் செய்யப்பட்டன.

நிலக்கரிச் சுரங்கப் (பாதுகாப்பு, தற்காப்புச்) சட்டம், 1952 : நிலக் கரியைச் சேமித்துப் பாதுகாத்து வருவதற்காகவும், தற்காப்பு முறைகளை நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் பேணி வருவதற்காகவும் ஒரு நிலக்கரிச் சுரங்கச் சபையை (Coal Board) நிறுவுவதற்கு இச் சட்டம் ஏற்பாடு செய்கிறது.

நிலக்கரிச் சுரங்கத்தொழிலாளர் நலநிதிச் சட்டம் 1947 : நாட்டின் சுரங்கத்தொழிலாளர்களுக்குப் போதிய நலவசதிகளை ஏற்படுத்தித் தருவதற்கு மிகுந்த கவனம் செலுத்தப்பட்டிருக்கிறது. மொத்தத் தொழிலாளர்களில் நான்கில் மூன்று பங்கு நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் காணப்படுவதனுல், நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் நலவசதிகளை ஏற்படுத் துவதற்கே முதலில் கவனம் செலுத்தப்பட்டது; ஆனுல், கொஞ்ச நாட்களுக்குப் பிறகு மைகா (mica) சுரங்கங்களிலுள்ள தொழி லாளர்களுக்கும் நலவசதிகளை ஏற்படுத்த முயற்சி செய்யப்பட்டது. நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலிலுள்ள வேலையாட்களின் நலத்தை முன்னேற்றுவதற்காக, நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நலநிதி (Coal Mines Labour Welfare Fund) ஒன்று இச் சட்டத்தின் கீழ் உருவாக்கப்பட்டது. இந் நிதிக்குத் தேவையான நிதியத்தை (finance) ஒரு மேல்வரியை விதிப்பதன்மூலம் பெறுகின்ற அதிகாரம் மத்திய அரசாங்கத்திற்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. குடியிருப்பு வசதிகள், அவ்வசதிகளை மேம்படுத்துதல், தண்ணீர் அளிப்பு (water supply), கல்வி வசதிகள், சலவை வசதிகள், பொழுது போக்கு, வேலைக்குச் சென்று வருவதற்கான போக்குவரத்துச்சாதனம், மருத்துவ வசதிகள் முதலியவைகளை ஏற்பாடு செய்வதற்காகின்ற செலவுகள் இந் நிதியிலிருந்து செய்யப்படுகின்றன. நிதியின் நிர்வாகத்தையும், செயல்முறையையும்பற்றி அரசாங்கத்திற்கு

ஆலோசனை வழங்குவதற்கு ஒரு ஆலோசனைக் கமிட்டியை (advisory committee) நிறுவுகின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்குக் கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது. நிலக்கரிச் சுரங்க உரிமையாளர்களின் பிரதிநிதிகளும், தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளும் இக் கமிட்டியில் சமமான அளவில் இடம் பெறுகின்றனர்.

மைக்கா சுரங்கத் தொழிலாளர் நலநிதிச் சட்டம் 1946: இச் சட்டத்தின் விதிகள் சற்றேறக்குறைய நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நலநிதிச் சட்டத்தின் விதிகளை ஒத்திருக்கின்றன.

நிலக்கரிச்சுரங்கத் தொழிலாளர் வருங்காலச் சேமநிதி, போனஸ் திட்டங்கள் சட்டம்: 1948ஆம் ஆண்டின் நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் வருங்காலச்சேமநிதி, போனஸ் திட்டங்கள் சட்டத்தின்படி, நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் வேலை செய்துவரும் தொழிலாளர்களுக்காக ஒரு வருங்காலச் சேமநிதித்திட்டத்தையும், போனஸ் திட்டத்தையும் இயற்றுகின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு வழங்கப்பட்டிருக்கின்றது. நிதியை நிர்வகிப்பதற்கு, வேலையளிப்போர்களின் பிரதிநிதிகளையும், தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளையும் சம அளவில் கொண்டிருக்கின்ற ஒரு முத்தரப்பு பொறுப்பாளர் சபை (Tripartite Board of Trustees) ஏற்படுத்தப்பட வேண்டியிருக்கிறது. நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்குப் போனஸ் திட்டமொன்றை இயற்றுகின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு இருக்கிறது.

(3) தோட்டத் தொழில்கள்

இறுதியாகக் கிடைத்த புள்ளி விவரங்களின்படி தோட்டத் தொழில்களில் 12.5 லட்சத் தொழிலாளர்கள் வேலைசெய்து வருவதாகத் தெரிகிறது. இவர்களில் 10.3 லட்சம் பேர் தேயிலைத் தோட்டங்களிலும், 1.75 லட்சம் பேர் காப்பித் தோட்டங்களிலும், 0.5 லட்சம் பேர் ரப்பர் தோட்டங்களிலும் காணப்படுகின்றனர்.

தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றத் தொழிலாளர் சட்டம் 1932 (Tea Districts Emigrant Labour Act): தோட்டத் தொழிலாளருக்காக இயற்றப்பட்ட பழைய சட்டங்களில் ஒன்று, 1932ஆம் ஆண்டின் தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றத் தொழிலாளர் சட்டமாகும். ஆள் எடுப்பதைக் கட்டுப்படுத்துவதும், உதவிபெறும் குடியேற்றக்காரர்களை மற்ற மாவட்டங்களிலிருந்து, அஸ்ஸாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களுக்குக் கொண்டு வருவதும் ஆள் எடுப்பதில் முன்போல் அல்லாது தோட்ட முதலாளிகளுக்கு மிகுதியான சுதந்திரத்தை அளிப்பதும் இச் சட்டத்தின் முக்கிய நோக்கங்களாகும். மூன்றாண்டு உழைப்பிற்குப்பிறகு, வேலையளிப்போனின்

செலவில் தம் சொந்த மாவட்டங்களுக்குத் திரும்பிப்போகின்ற சலுகை, உதவிபெறும் குடியேற்றக்காரர்களுக்கு (assisted emigrants) அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. 16 வயதிற்குக் குறைந்த சிறுவன் அல்லது சிறுமியை இச் சட்டத்தின்கீழ் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வது என்பது, அச் சிறுவன் அல்லது சிறுமியுடன் பெற்றோர் அல்லது வேறு சொந்தக்காரர்கள் இருந்தால்தான் முடியும். ஒரு மணமான பெண், அவளது கணவனது அனுமதியைப் பெற்றால் தான் தேயிலை மாவட்டத்தில் குடியேறுவதற்கு அவனுக்கு உதவி தரப்படும்.

தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் 1951 : முதன்முதலாக இச் சட்டம்தான் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் வேலைச் சூழ்நிலைகளை ஒழுங்குபடுத்துகிறது; அவர்களது நல்வாழ்விற்கும் அது அடிகோலு கிறது. தேயிலை, காபி, ரப்பர், சிங்கோனா முதலிய தோட்டத் தொழில்களுக்கே இது முதலில் பயன்படுவதாக இருக்கிறதென்றா லும், மத்திய அரசாங்கத்தின் அனுமதியுடன் வேறு தோட்டத் தொழில்களிலும் இச் சட்டத்தின் விதிகளை அமல் செய்கின்ற அதிகாரம் மாநில அரசாங்கங்களுக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளது.

வேலை நேரங்களைப் பொறுத்தவரை, வயது வந்தவர்களுக்கு வாரத்திற்கு 54 மணி எனவும், இளைஞர்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும் வாரத்திற்கு 40 மணி எனவும் இச் சட்டம் நிர்ணயம் செய்கிறது. 12 வயதிற்குக் குறைந்த சிறுவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள் வதும், மாலை 7 மணிக்கும் காலை 6மணிக்கும் இடையே சிறுவர்களை வேலைவாங்குவதும் தடைசெய்யப்படுகிறது. 18 வயதிற்குக் குறைந்த சிறுவர்களுக்கு மருத்துவப் பரிசோதனை செய்யப்பட வேண்டும். உழைத்து வந்திருக்கும் ஒவ்வொரு இருபது நாட் களுக்கும் ஒருநாள்வீதம் வயது வந்தவர்களுக்கும், ஒவ்வொரு பதினைந்து நாட்களுக்கும் ஒருநாள் வீதம் சிறுவர்களுக்கும் சம்பளத் தோடு லீவு தரப்படவேண்டும் என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது.

தொழிலாளர் நலத்திற்காகவும், நல்வாழ்விற்காகவும் வசதி செய்து தரப்படவேண்டும் என்றும், நல அதிகாரிகள் நிய மிக்கப்படவேண்டும் என்றும், 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தில் விதிகள் கூறுயதைப்போலவே, இச் சட்டத்தின் விதி களும் கூறுகின்றன. தோட்டத் தொழிலில் இருந்துவரும், ஒவ் வொரு தொழிலாளிக்கும், அவனது குடும்பத்திற்கும் தேவையான குடியிருப்பு வசதியை வேலையளிப்போர் செய்துதரவேண்டும் என்று இச் சட்டம் விரும்புகிறது.

1952–53-ல் தேயிலைத் தொழிலில் மந்தநிலை காணப்பட்ட தால், இச் சட்டத்தை அமல் செய்வது நிறுத்தப்பட்டது. தேயிலை

விலைகள் உயர ஆரம்பித்தபிறகு, இச் சட்டம் 1954ஆம் ஆண்டின் ஏப்ரல் மாதம் முதல் தேதிமுதல் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப் பட்டது.

(4) போக்குவரத்துச் சாதனம்

(அ) புகை வண்டிச் சாதனம்: புகை வண்டிச் சாதனத்திலும், புகைவண்டி காண்ட்ராக்டு வேலைகளிலும் சுமார் 16 லட்சம் தொழிலாளர்கள் வேலைசெய்து வருகிறார்கள். தொழில்துறை வேலையாட்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வதில் மூன்றாவது பெரும் ஸ்தாபனமாக புகைவண்டிச் சாதனம் இருக்கின்றதென்றா லும், அதன் வேலைச் சூழ்நிலை பற்றிய எந்தவிதச் சட்டக் கட்டுப் பாடும் முன்னைய நாட்களில் கிடையாது எனலாம். எனினும், தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின் விதிகள் ரயில்வே தொழிலகங்களில் (workshops) வேலைசெய்து வந்த தொழிலாளர்களுக்குப் பயன் படுவதாக இருந்தது.

வேலை நேரங்கள் ஒழுங்குபடுத்தப்படுதல்: தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் வந்த ரயில்வே தொழிலகத் தொழிலாளர்களைத் தவிர, வேறு ரயில்வே ஊழியர்களின் வேலைச் சூழ்நிலைகள் 1930 வரை சட்டரீதியாக ஒழுங்கு செய்யப்பெறவில்லை. 1930ஆம் ஆண்டின் இந்திய ரயில்வே திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம், ரயில்வே ஊழியர்கள் மூலம் வேலை நேரங்களையும் ஓய்வு நேரங்களையும் பற்றிய 1890ஆம் ஆண்டின் இந்திய ரயில்வே சட்டத்திற்கு ஒரு புது அத்தியாயம் சேர்க்கப்பட்டது. இச்சட்டத்தின்கீழ் ரயில்வே தொழிலாளர் வேலைநேரச் சட்டதிட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. இச் சட்டதிட்டங்களின்படி, இடையிடையே நிறுத்திவைக்கப் படுகின்ற-வேலையிலிருக்கின்ற தொழிலாளர்களின் வேலை நேரங்கள் வாரத்திற்கு 84 மணி எனவும், மற்ற தொழிலாளர்களின் வேலை நேரங்கள் வாரத்திற்கு 60 மணி எனவும் தீர்மானிக்கப்பட்டிருக் கிறது. குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் அனுமதிக்கப்படுகின்ற மிகை நேர வேலைக்குச் சாதாரண சம்பள வீதத்தில் $1\frac{1}{4}$ மடங்கு சம்பளம் தரப்பட வேண்டும். இடையிடையே நின்று செல்கின்ற அம்ச மில்லாத வேலையில் ஈடுபட்டிருக்கின்ற சில ரயில்வே ஊழியர் களுக்கு அவ்வப்போது ஓய்வுகளைத் தருவதற்கான ஏற்பாட்டை இச் சட்டதிட்டங்கள் செய்கின்றன.

1947-ல் நீதிபதி ஜி. எஸ். ராஜதியாக்ஷா அவர்களின் தீர்ப்புக் கிணங்க, ரயில்வே ஊழியர் (வேலைநேர) விதிகள் என்றழைக்கப் படும் புதியவிதிகள் 1951-ல் இயற்றப்பட்டன. இவ் விதிகளின் கீழ் எல்லா ரயில்வே ஊழியர்களின் வேலையும் நான்கு பிரிவுகளாகப்

பிரிக்கப்பட்டது: (1) கடுமையான வேலை. (2) இடையிடையே நின்று செல்லக்கூடிய வேலை. (3) வேறுபடுத்தப்பட்டிருக்கின்ற (excluded) வேலை. (4) தொடர்ச்சியான வேலை.

'கடுமையான' வேலையைச் செய்பவர்கள், 'தொடர்ச்சியான' வேலையைச் செய்பவர்கள், 'இடையிடையே நின்று செல்கின்ற' வேலையைச் செய்பவர்கள் முதலியவர்களுக்கு வேலைநேர வரம்பு வாரத்திற்கு முறையே 45 மணி, 54 மணி, 75 மணி என நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது. 'கடுமையான' வேலையைச் செய்பவர்களுக்கும், ''தொடர்ச்சியான'' வேலையைச் செய்பவர்களுக்கும், வாரத்திற்கு 30மணிநேரத் தொடர்ச்சியான ஓய்வும், 'இடையிடையே நின்று செல்லக்கூடிய'' வேலையைச் செய்பவர்களுக்கு ஒரு முழு இரவையும் சேர்த்து வாரத்திற்கு 24 மணிநேர தொடர்ச்சியான ஓய்வும், 'வேறு படுத்தப்பட்டிருக்கின்ற' வேலையைச் செய்பவர்களுக்கு மாதத்திற்கு 48 மணிநேரத் தொடர்ச்சியான ஓய்வோ ஒவ்வொரு பதினைந்து நாட்களுக்கும் 24மணி நேர தொடர்ச்சியான ஓய்வோ தரப்பட வேண்டும் என்று விதிகள் குறிப்பிடுகின்றன. புகை வண்டியோடு சென்று வந்து கொண்டிருக்கின்ற பணியாளர்களுக்கு 30மணிநேரத் தொடர்ச்சியான ஓய்வு மாதமொன்றிற்கு நான்கு முறையோ 22 மணி நேர தொடர்ச்சியான ஓய்வு மாதமொன்றிற்கு 5 முறையோ தரப்படவேண்டும்.

ரயில்வேயுடன் தொடர்பான காண்ட்ராக்டு வேலையிலிருந்து வரும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 7 லட்சமாகும். இவர்களால் மற்றொரு பிரச்சினை எழுகிறது. அவர்களது வேலை நிலவரங்கள் திருப்திகரமாகவே இல்லை. ரயில்வேயில் பணியாற்றுகின்ற மற்றவர்களுக்கு இருக்கின்ற சலுகைகள் இவர்களுக்கு இல்லை.

மாலுமிகள் (Seamen): வேலையிலிருந்து வரும் மாலுமிகள் எத்தனை பேர் என்பதற்கான சரியான புள்ளி விவரங்கள் கிடைக்கவில்லை. சுமார் 300,000 மாலுமிகள் வேலையி லிருந்துவருவதாக உத்தேசமாகச் சொல்லப்படுகிறது. ஆனால் உண்மையில் 50,000 பேர்களே வேலையிலிருந்து வருகின்றனர்.

இந்திய வணிகக் கப்பல் சட்டம் (Indian Merchant Shipping Act) இந்திய மாலுமிகளின் வேலை நிலைமைகளையும் நலத்தையும் பற்றிய ஒரே சட்டம், 1923ஆம் ஆண்டின் இந்திய வணிகக் கப்பல் சட்டமாகும். ஆள் எடுப்பு (recruitment) இளைஞர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்தல், மருத்துவப் பரிசோதனை, கூலி வழங்கீடு, சுகாதாரம், நல்வாழ்வு, ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள், இறந்துபோன மாலுமிகளின் சொத்தை (property) பகிர்ந்தளித்தல் போன்றவைகளுக்கான முறைகளை இச் சட்டம் எடுத்துரைக்கிறது.

இச் சட்டத்தின்கீழ் ஒரு கப்பலின் தலைவனே, குறிப்பிடப் பட்டிருக்கின்ற முறையில், ஒரு கப்பலதிகாரியின் முன்னிலையில் ஒரு மாலுமியை இந்திய, பிரிட்டிஷ் அல்லது வேறு அயல்நாட்டுக் கப்ப லொன்றில் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். மாலுமி களுக்கு வேலை கிடைக்கச் செய்வதற்காகவும் அல்லது வணிகக் கப்பல்களுக்கு அவர்களை அளித்து வருவதற்காகவும், கப்பல் தொழி லாளர் அளிப்பை (supply of maritime labour) ஒழுங்குபடுத்து வதற்காகவும், தேவைப்படுகின்ற துறைமுகங்களில் மாலுமிகளுக்கு வேலைதேடித்தரும் ஸ்தாபனங்களை (Seamen's Employment Offices) அரசாங்கம் ஏற்படுத்துவதற்கு அதிகாரம் இருக்கிறது. 300டன்கள் எடையுள்ள உள்நாட்டுக் வணிகக் கப்பல்களை அல்லாத வேறு இந்திய, அயல்நாட்டுக் கப்பல் ஒவ்வொன்றின் தலைவனும், ஒவ்வொரு மாலுமியோடும், அவனை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள் கின்ற நிலையில் கப்பற் பயணத்தின் விவரங்கள், வேலை நிலைமைகள், கூலிகள் முதலியவை பற்றி ஓர் உடன்படிக்கை செய்துகொள்ள வேண்டும். வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படுவதற்குரிய உடல் தகுதி தனக்கிருக்கிறது என்பதற்கான உடல்நலத் தகுதிச் சான்றை ஒரு மாலுமி வைத்திருந்தால் ஒழிய, அவனை யாரும் எந்தக் கப்பலி லும், எந்த வேலைக்கும் எடுத்துக்கொள்ளக் கூடாது என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது.

குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளைத் தவிர, வேறு வேலைகளில் 14 வய திற்குக் குறைந்த இளஞ்சிறுவர்களை எந்த ஒரு வேலைக்கும் எடுத்துக் கொள்வதையும், 18வயதிற்குக் குறைந்தவர்களைக் கப்பல் ஒப்பனைக் காரர்களாகவும் (trimmers) இயந்திர உலைகாப்போர்களாகவும் (stockers) எடுத்துக்கொள்வதையும் இச் சட்டம் தடை செய் கிறது. மாலுமிகளின் நலம், நல்வாழ்வு பற்றிய இச் சட்டத்தின் விதிகள், மாலுமிகளுக்கு இடவசதி, உணவு வசதி முதலியவைகள் தரப்படுவதற்கும், இன்னலுற்ற மாலுமிகளுக்கு ஆதரவு அளிக்கப் படுவதற்கும், உடல்நலக் குறைவின்போது மருத்துவ சிகிச்சை வழங்கப்படுவதற்கும் வழி வகுக்கின்றன.

(ஆ) துறைமுகங்கள், கப்பற்றுறைகள் (Ports and Docks): துறை முகப் பொறுப்புச் சபைகள் (Port trusts), கப்பல் சரக்கேற்றுபவர் கள், நிலக்கரி நிறுவனங்கள், படகு உரிமையாளர்கள் போன்ற ஸ்தாபனங்களாலும், வேலையளிப்போர்களாலும், கப்பற்றுறை களில் தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படுகின் றனர். இறுதியாகக் கிடைத்த புள்ளி விவரங்களின்படி இத் தொழி லாளரின் எண்ணிக்கை 57 ஆயிரம் என்று தெரிகிறது.

இந்தியக் கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர் சட்டம், 1934: கப்பற் றுறைத் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதற்காகக் கொண்டுவரப்

பட்ட முதல் சட்டம் 1934-ல் நிறைவேற்றப்பட்ட கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர்சட்டமாகும். ஆனுல், இந்தியக்கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர் விதித் திட்டங்கள் (Indian Dock Labboure's Regnlations) 1948ஆம் ஆண்டில்தான் இயற்றப்பட்டன. அரசாங்கத்தால் நியமிக்கப்படக்கூடிய பார்வையாளர்களின் கடமைகளேயும், பின்வருபவர்களால் நிறைவேற்றப்படக்கூடிய பாதுகாப்புத் திட்டங்களேயும் இவ்விதத் திட்டங்கள் தெளிவாகக் குறிப்பிடுகின்றன: (அ)கப்பற்றுறையில் ஏற்றுமதி அல்லது இறக்குமதியை நிர்வகித்துக் கட்டுப்படுத்தி வருகின்ற அதிகாரி; (ஆ) கப்பலின் உரிமையாளன், தலேவன், அதிகாரி அல்லது ஏஜண்டுகள்; (இ) சரக்கை (cargo) அல்லது எரிபொருளே (fuel) கப்பலில் ஏற்றுவதற்கோ இறக்குவதற்கோ பயன்படுத்தப்படும் இயந்திரம் அல்லது கருவியின் சொந்தக்காரன்; (ஈ) தாளுகவோ, தனது ஏஜண்டுகளே வைத்தோ வேலேயாட்களே வைத்தோ சரக்கு அல்லதுஎரிபொருளே ஏற்றுகின்ற அல்லது இறக்குகின்ற நபர்.

கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர் (வேலே ஒழுங்குச்) சட்டம் 1948 (Dock Workers Regulation of employment Act:) கப்பற்றுறை உழைப்பின் அளிப்பு, தேவைப்படுகின்ற அளவிற்கு மிகையாக இருப்பதன் விளேவாகக் கப்பற்றுறைத் தொழிலாளரிடையே பரவலான வேலேயின்மையும், வேலேக் குறைவும், (under employment) காணப்படுவது இந்திய துறைமுகங்களின் முக்கிய தொழிலாளர் பிரச்சினேகளில் ஒன்ருகும். 'தேவைக்கேற்றவாறு தொழிலாளர் எண்ணிக்கையை ஒழுங்குபடுத்துவதற்காகவும், வேலேப்பகிர்வு (distribution of employment) என்பது தரகர்களின் (intermediaries) விருப்பத்தைப் பொருத்திருக்கவில்லே, மாருகத் திறமை வாய்ந்தவர்களுக்குச் சமமான வாய்ப்பை அளிக்கின்ற ஒரு திட்டத்தைப் பொருத்திருக்கிறது என்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்காகவும், 'அன்ருடக் கூலியாட்களே நீக்குகின்ற (Decasualisation) கொள்கை அனுசரிக்கப்பட வேண்டுமென்று 1931ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழு சிபாரிசு செய்தது. எனினும், கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர் (வேலே ஒழுங்குச்) சட்டம் 1948-ல் இயற்றப்பட்ட பிறகுதான், இதைப் பொறுத்து உறுதியான நடவடிக்கை எடுப்பது சாத்தியமாயிற்று. வேலேவாய்ப்புகளே ஒழுங்குபடுத்துவதற்தாகக் கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர்களேப் பதிவு செய்வதற்கான திட்டங்களே இயற்றுகின்ற அதிகாரத்தைப், பெருந் துறைமுகங்களேப் பொறுத்தவரை மத்திய அரசாங்கத்திற்கும், மற்ற துறைமுகங்களேப் பொறுத்தவரை மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் இச் சட்டம் வழங்குகிறது. ஆள் எடுப்பு, வேலே நிலேமைகள், பயிற்சி, நலம் என்பன போன்ற கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர்

வாழ்க்கை, வேலைச் சூழ்நிலைகளோடு தொடர்பான விஷயங்களை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கு இத் திட்டங்கள் வழிவகுக்க வேண்டும். சட்டத்தையோ அல்லது அதன்கீழ் இயற்றப்பட்டுள்ள திட்டத்தையோ செயல்படுத்துவதைப்பற்றி அரசாங்கத்திற்கு ஆலோசனை வழங்குவதற்கு, அரசாங்கத்தின் பிரதிநிதிகளையும், கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர், வேலையளிப்போர் முதலியவர்களின் பிரதிநிதிகளையும் சம அளவில் பெற்றிருக்கின்ற, 15 உறுப்பினரடங்கிய முத்தரப்பு ஆலோசனைக் கமிட்டி ஒன்றை ஏற்படுத்துவதற்கு இச் சட்டத்தில் வழி செய்யப்பட்டிருக்கிறது. இச் சட்டத்திற்கென இன்ஸ்பெக்டர்களை நியமிப்பதற்கும் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருக்கிறது.

இச் சட்டத்தின்கீழ், பம்பாய், கல்கத்தா, சென்னை முதலிய துறைமுகங்களின் கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர்களுக்கென வேலை ஒழுங்கு திட்டங்கள் இயற்றப்பட்டுள்ளன. இத் துறைமுகங்களில் முத்தரப்பு கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர் சபைகள் நிறுவப்பட்டுள்ளன.

கூலி வீதங்கள்: இயல்பான வேலை நேரங்கள், வார ஓய்வுகள், விடுமுறைகள், லீவு உத்தியோக ஓய்வு உதவிகள், நலத்திட்டங்கள் முதலியவைகளை நிர்ணயிப்பதற்கும் இச் சட்டம் ஏற்பாடு செய்கிறது.

எடைமிக்க சிப்ப குறிச் சட்டம், 1951 (Marking of Heavy Packages Act) ஓராயிரம் கிலோகிராம் மொத்த எடையுள்ள அல்லது அதற்கு மிகையான எடையுள்ள பாரமான சிப்பத்தை (package) கடல் வழியாகவோ உள்நாட்டு நீர்வழி (Linland waterway) மூலமாகவோ அனுப்ப விரும்புகின்ற ஒவ்வொரு நபரும், அச்சிப்பத்தின் மொத்த எடையை (gross weight) அதன்மீது தெளிவாகவும், நிலைத்து நிற்கக்கூடிய வகையிலும் குறிக்க வேண்டும் என்று இச் சட்டம் விரும்புகிறது. பாரமான சிப்பத்தின் மொத்த எடையானது அச் சிப்பத்தின் மீது, மெட்ரிக் டன்கள், கிலோகிராம், பவுண்டு, மணங்கு கணக்குகளில் ஆங்கிலத்திலும், பிரதேச மொழியிலும், சுலபத்தில் அழிக்க முடியாத சாயத்தினால் எழுதப்பட வேண்டும் என்று இச் சட்டத்தின் விதிகள் கூறுகின்றன.

பொறுப்பாளர் சபைகளில் தொழிலாளருக்குப் பிரதி நிதித்துவம்: பொறுப்பாளர் சபைகளில் (Boards of Trustees) கப்பற்றுறைத் தொழிலாளருக்குப் பிரதிநிதித்துவம் வழங்குகின்ற வகையில் பம்பாய் துறைமுகப் பொறுப்புச் சபைச் (trust) சட்டமும்,

சென்னைத் துறைமுக பொறுப்புச் சபைச் சட்டமும் திருத்தப் பெற்றன. தொழிலாளர் சங்கங்களின் ஆலோசனையுடன் இந்தப் பிரதிநிதிகளை நியமிக்கின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு இருக்கிறது.

(இ) உள்நாட்டு நீர்வழி போக்குவரத்துச் சாதனம் : உள்நாட்டு நீர்வழி போக்குவரத்துச் சாதனத்தில் வேலை செய்துவரும் தொழிலாளர்கள் எத்தனைபேர் என்பதற்கான புள்ளி விவரங்கள் கிடைக்கவில்லை. அவர்களது வேலை நியதிகளையும் நிலைமைகளையும் ஒழுங்குபடுத்துவதற்கு எந்த ஒரு சட்டமும் கிடையாது. பிரயாணிகள் அல்லது சரக்குகளை ஏற்றிச் செல்கின்ற தங்களது படகுகளில் இவர்கள் நீண்ட நேரங்களுக்குக் கடுமையாக உழைக்கின்றனர். இப் படகுகள் துறைமுகங்களை அடையும்போதுதான் இவர்களுக்கு ஓய்வு பிறக்கிறது. இவர்களது வேலை நிபந்தனைகள் தீர்மானிக்கப்படும்போது, சீதோஷ்ண நிலையின் நிலையற்ற தன்மையினால் விளைகின்ற ஆபத்துகள் எப்பொழுதுமே கணக்கிற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுவதில்லை. பிரயாணிகளின் பாதுகாப்பு பற்றிப் பொதுமக்கள் கவலைப்பட்டதாகவும் தெரியவில்லை.

(ஈ) ஆகாய விமானம் : ஆகாய விமானப் போக்குவரத்தின் அவசியம் நாளுக்கு நாள் வளர்ந்து வந்ததன் காரணமாக, அது தொடக்கத்திலேயே நாட்டுடைமையாக்கப்பட்டது. மிகுந்த சிறப்பியல்புகளைப் பெற்றிருக்கின்ற வேலைகள் இதில்காணப்படுவதனால். இதிலுள்ள நபர்களின் வேலை நிலைமைகள் வேறெங்கும் இருப்பதை விடச் சிறப்பாக இருக்க வேண்டும். அரசுத் துறையினர் இத் தொழிலில் சிறப்பான வேலை நிலைமைகளைச் சுலபமாக உருவாக்க முடியும். நாட்டிலுள்ள மற்ற தொழில்களிம் இவை படிப்படியாகப் பரவக்கூடும்.

(உ) மோட்டார் போக்குவரத்து : இத் தொழில் ஒழுங்குற அமையப் பெறாமலிருப்பதன் காரணமாக, அதில் எத்தனை தொழிலாளர் ஈடுபட்டு வருகின்றனர் என்பதற்கான புள்ளி விவரத் தகவல் கிடைப்பதாக இல்லை. இத் தொழில் துரிதமாக நாட்டுடைமையாக்கப்பட்டு வருகிறது. நாட்டிலுள்ள எல்லா முக்கிய இடங்களும் சாலைப் போக்குவரத்தால் இணைக்கப்பட வேண்டும் என்ற நோக்கில் புதிய பஸ் மார்க்கங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டுப் போக்குவரத்து வசதிகள் விரிவாக்கப்பட்டு வருகின்றன.

மோட்டார் வண்டிகள் சட்டம் (Motor Vehicles Act): இத்தகைய வளர்ச்சிகள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன என்றாலும், இத் தொழிலில்

வேலை செய்துவரும் தொழிலாளர்களின் வேலை நிலைமைகளை நிர்ணயிப்பதற்கு இருக்கின்ற ஒரே சட்டம் 1956ஆம் ஆண்டில்திருத்தம் பெற்ற 1939ஆம் வருடத்திய மோட்டார் வண்டிகள் சட்டமாகும். மோட்டார் ஓட்டுபவர்களின் குறைந்தபட்ச வயது 18 ஆகவும், பஸ் ஓட்டுபவர்களின் குறைந்தபட்ச வயது 20 ஆகவும் இருக்க வேண்டும் என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது. ஒரு நாளைக்கு 9 மணி எனவும், ஒரு வாரத்திற்கு 54 மணி எனவும் வேலை நேரங்கள் கட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளன; ஐந்து மணி நேரத் தொடர்ச்சியான உழைப்பிற்குப் பிறகு அரை மணி நேர ஓய்வு இருக்க வேண்டும். சில மாநில அரசுகளால் அவ்வப்போது அனுப்பப்படும் விளம்பர அறிவிப்பின் (notification) கீழ், 1936ஆம் ஆண்டின் கூலி செலுத்துச் சட்டத்தின் (Payment of Wages Act) விதிகள் மோட்டார் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

(5) கடைகளும் வணிக நிறுவனங்களும் (Shops and Commercial Establishments)

வாராந்தர விடுமுறைச் சட்டம், 1942 (Weekly Holidays Act): கடைகள், வணிக நிறுவனங்கள், ஓட்டல்கள், தியேட்டர்கள் முதலியவற்றின் நிலைமைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கென்று அண்மைக் காலங்களில் சட்டங்கள் கணிசமான அளவில் நிறைவேற்றப்பட்டிருக்கின்றன. இவைகளில் மிகவும் அடிப்படையான ஒரு சட்டம், 1942ஆம் ஆண்டின் வாராந்தர விடுமுறைகள் சட்டமாகும். இச் சட்டம் அமல் செய்யப்படும் என்று ஒரு மாநில அரசு தனது செய்தி இதழில் (Gazette) அறிவிப்பு விடுத்தால்தான், அந்த மாநிலத்தில் அல்லது அந்த மாநிலத்தின் ஒரு பகுதியில் இச் சட்டம் நடைமுறைக்கு வந்தது என்று பொருள். கடை, ஓட்டல் தியேட்டரில் வேலை செய்துவரும் ஒவ்வொரு நபருக்கும் சம்பளத்தோடு ஒருநாள் வாராந்தர விடுமுறை கிடைப்பதற்கு இச் சட்டம் வழி செய்கிறது; வாரம் ஒன்றிற்கு, கூடுதலாக மற்றொரு அரைநாள் விடுமுறையைச் சம்பளத்தோடு தருகின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு உண்டு.

கடைகளுக்கும், வணிக நிறுவனங்களுக்கும் மாநில அரசு சட்டங்கள்: மாநில அரசாங்கங்களில் பம்பாய் அரசாங்கமே முதன் முதலில், கடை நிறுவனங்கள் சட்டத்தை (Shops and Establishments Act) நிறைவேற்றியது. இதைப் பின்பற்றிப் பெரும்பாலான மாநிலங்கள் சட்டங்களை இயற்றின. இச் சட்டங்கள் அந்தந்த மாநிலங்கள் முழுவதிலும் அமல் செய்யப்படுவதில்லை; இதற்கு

மாருக, குறிப்பிட்ட மாநகரங்களிலும், நகரங்களிலும், ஒருசில பகுதிகளில்மட்டுமே முதலில் இவை அமல் செய்யப்படுகின்றன. எனினும், அரசாங்கம் விரும்பினுல், விளம்பர அறிவிப்பளித்து விட்டு இச் சட்டத்தைத் தேவைப்படுகின்ற இடங்களில் அமல் செய்யலாம்.

இலக்கணங்களைப் (Definitions) பொறுத்தவரை, இச் சட்டங் களிடையே வேறுபாடுகள் மிகுதியாகக் காணப்படுகின்றன என்ரு லும், இச் சட்டங்கள் பொதுவாக, கடைகள், வணிக நிறுவனங்கள் (இன்சூரன்ஸ், பாங்கு நிறுவனங்களையும் சேர்த்து), தியேட்டர்கள், சினிமாக் கொட்டகைகள், மற்றுமுள்ள பொழுதுபோக்கு இடங் கள் முதலியவற்றில் வேலை செய்துவரும் கூலிச் சம்பாத்தியக்காரர் களுக்குப் பயன்படுவதாக உள்ளன.

வேலைதொடங்குகின்ற நேரம், முடிகின்றநேரம், வேலை நேரம், ஓய்வு இடை வேளைகள், வேலை நீட்சி, மிகை நேர வேலைக்கான கூலி வீதங்கள், வாராந்தர விடுமுறைகள் ஆகியவை பற்றிய விதிகள் இச் சட்டங்களில் உள்ளன. வேலையிலிருந்து நீக்கப் பெற்றதற்கு எதிராக வேலையாட்கள் உரிய அதிகாரியிடம் அப்பீல் செய்து கொள்வதற்குச் சில சட்டங்கள் வழி செய்கின்றன.

(6) கட்டட வேலைகள்

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் முடிந்து இரண்டாவது ஐந் தாண்டுத் திட்டம் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப் பட்டுள்ளது. நதிப்பள்ளத்தாக்குத் திட்டங்கள் (River Valley Projects), சாலைகள், குடியிருப்பு வசதிகள், மற்ற நிலையங்கள் முதலியவற்றைப் பல்வேறு திட்டங்களின்கீழ் அமைப்பதற்கு, திறம்பட்ட (skilled), ஓரள விற்குத் திறம்பட்ட (semi-skilled), திறம்படா (unskilled) தொழி லாளர்கள் பெரும் அளவில் தேவைப்படுகின்றனர். இத் தொழி லாளர்கள் பெரும்பாலும் தரகர்களின் (Intermediaries) மூலம் எடுக்கப்படுகின்றனர். இவர்களின் வேலை நிபந்தனைகளையும், நிலைமைகளையும் ஒழுங்குபடுத்துவதற்கு எந்த ஒரு சட்டமும் கிடை யாது. குறைந்தபட்ச கூலிச் சட்டத்தின் (Minimum Wages Act) கீழ் குறைந்தபட்சக் கூலிகள் மட்டுமே நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக் கின்றன. இதைத் தவிர, மத்திய, மாநில அரசாங்கங்களின் பொதுப்பணித் துறையினர் (Public Works Departments) தாங்கள் மேற்கொண்டிருக்கும் கட்டட வேலைகளில் மிகுதியான தொழி லாளர்களை ஈடுபடுத்தி வருகின்றனர். இவ் வேலைகள் காண்ட்ராக் டர்களிடம் ஒப்படைக்கப்படும்போது செய்யப்படுகின்ற ஒப்பந்தத் தில் நியாய கூலிகள் பற்றிய ஒரு விதியும் சேர்த்துக்கொள்ளப்

பெறுகிறது. குறிப்பாக, மத்திய பொதுப் பணித்துறையைப் (Central Public Works Department) பொறுத்தவரை இது செய்யப் படுகிறது. ஆனல், இவ் விதி பல சமயங்களில் சரிவரச் செயல்படுத் தப்படுவதில்லை.

ஒன்றுபடாதிருக்கின்ற இத் தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதற்கும் இவர்களை வேலைக்கு எடுத்துவரும் காண்ட்ராக் டர்கள், மற்றுமுள்ள ஏஜன்சிகள் முதலியவைகளின் சுரண்டலி லிருந்து (Exploitation) இவர்களை விடுவிக்கவும் சட்டமியற்றுவது அவசியமாகும். அவ்வாறு சட்டமியற்றும்போது, அச் சட்டத்தின் விதிகளைச் சரிவரச் செயல்படுத்துவதற்கான போதிய ஏற்பாட்டை யும் நாம் செய்யவேண்டும். நதிப் பள்ளத்தாக்குகளைப் போன்ற திட்டங்கள் நகரங்களிலிருந்து துண்டிக்கப்பட்ட தூரமான இடங் களில் கட்டப்பட்டு வருவதனுல், எங்கெங்கு இத் திட்டங்களைக் கட்டிமுடிப்பதற்கு மூன்ருண்டுகளுக்குக் குறையாத கால அளவு தேவைப்படுகிறதோ அங்கெல்லாம் சமூக நலவசதிகள், குறைந்த பட்ச அளவில் ஏற்படுவதற்குச் சட்டம் வழி வகுக்கவேண்டும்.

இத் திட்டங்களில் தற்காலிக அடிப்படையில் உழைத்துவரும் தொழிலாளர்கள் அவரவர் வேலைகளில் ஓரளவிற்குத் திறமையும் அனுபவமும் பெறுகின்றனர். திட்டங்கள் முற்றுப் பெறும்போது இத் தொழிலாளரில் பெரும்பான்மையோர் வேலைகளை இழக்கின் றனர். அவர்களது திறமைக்கும் அனுபவத்திற்கும் ஏற்றவாறு அவர்களுக்கொரு மாற்று வேலையை (alternative employment) அளிப்பதற்கான ஏற்பாடு எதுவும் தற்போது இல்லை. இதனுல், இருவித விரயங்கள் ஏற்படுகின்றன: (அ) நீண்ட நாட்களுக்கு வேலையின்றி இருப்பதனுல் பயிற்சியும் திறமையும் உடைய தொழி லாளர்கள் தங்களது திறமையை இழக்கின்றனர். (ஆ) தொலைவி லுள்ள நதிப்பள்ளத்தாக்குத் திட்டங்களில் வேலை செய்வதற்கு, குறைந்த அனுபவமும் திறமையும் உள்ள புதிய தொழிலாளர்கள் எடுத்துக்கொள்ளப்படுகின்ருர்கள். வேலை தேடித்தரும் ஸ்தாபனங் கள் மூலமாக நதிப்பள்ளத்தாக்குத் திட்டங்களில் உழைத்துவரும் பணியாளர் தொகுதியைச் (personnel) சேகரித்து நாட்டின் பல் வேறு பாகங்களில் கட்டப்பெற்றுவரும் பல்வேறு அணைத் திட்டங் களிடையே அவர்களை நாம் பங்கீடு செய்யலாம். நதிப்பள்ளத் தாக்குச் சட்டங்களில் வேலையிழந்தும், தூரத்தில் உள்ள மற்ற அணைத் திட்டங்களில் வேலைசெய்ய மனமில்லாலுமிருக்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு வேலை கிடைப்பதற்காக, பிரதேசத் தொழி லாளர்களின் உதவி கொண்டு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டும்.

7. விவசாயம்

தொழில், வாணிகம் (trade), வர்த்தகம் (commerce), வியாபாரம் முதலியவற்றில் இருக்கின்ற தொழிலாளர்களை விட, விவசாயத்திலுள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மிகுதியாக இருக்கிறது. இப் பிரிவைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகள் தனித்தன்மை பெற்றவையாகும். எனவே, அவர்களுக்கென்று ஒரு தனி அத்தியாயம் ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.

3. குறிப்பிட்ட விஷயங்களைப்பற்றிய சட்டங்கள்

(1) கூலிகள் :

தொழிலாளரின் உடல்நிலைக்குப் பாதுகாப்பும், தற்காப்பும் தொழிற்சாலையில் இருக்கவேண்டும் என்பதோடல்லாது, அவர்களுக்குரிய கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்படவேண்டும் என்பதும், கூலிகள் கொடுக்கப்படாமல் போவதற்கோ அல்லது கூலிகள் குறைக்கப்படுவதற்கோ எதிராக பாதுகாப்பு இருக்கவேண்டும் என்பதும் மிகவும் முக்கியமான பிரச்சினையாகும். கடன்பாடு (Indebtedness) பிரச்சினையானது கூலி வழங்குகையுடன் தொடர்புடையதாகும். கடனுக்காக தொழிலாளர்கள் சிறையிலிடப்படக்கூடும்; அவர்களது கூலிகள் கொடுக்கப்படாமல் போகக்கூடும்; பயமுறுத்தல் அல்லது இடையூறு, கடும் வட்டி (usury) முதலியவைகளுக்கு தொழிலாளர்கள் பலியாக நேரிடும். ஆகவே தொழிலாளர் சட்டங்களின் ஒரு முக்கிய பிரிவு கூலிச் சட்டங்களாகும். 1936ஆம் ஆண்டின் கூலி செலுத்துகை சட்டத்தின் (Payment of Wages Act) மூலம் பெருமளவிற்கு கூலிப் பாதுகாப்பு அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. 1948ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் (Minimum Wages Act) கீழ் வருகின்ற ஒருசில வேலைகளுக்கு குறைந்தபட்ச கூலி உத்தரவாதமளிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

தொழிலாளர்களுக்கு வேலையளிப்போர்களால் முறையாக கூலி வழங்கப்படுவதற்குரிய ஏற்பாட்டை கூலி வழங்கீடுச் சட்டம் செய்கிறது. சட்டத்தில் குறிப்பிடப் படாதவையும் அதே சமயத்தில் சம்மதம் பெறாதவையும் ஆகிய எந்த தொகை கழித்தலுக்கும் (unauthorised deductions), காலம் தாழ்த்தி கூலி வழங்குவதற்கும் எதிராக சில முக்கிய பாதுகாப்புகளை இது அளிக்கிறது. விவரிக்கப்பட்டுள்ள சூழ்நிலைகளின் போதும், நிபந்தனைகளுக்கேற்றவாறுமே அதிகாரம் பெற்ற கழிவுகள் செய்யப்பட முடியும்.

மாதம் ஒன்றிற்கு ரூ. 200க்குக் குறைந்த கூலியைப் பெறுபவர்களாகவும், எந்த ஒரு தொழிற்சாலையிலும், ரயில்வேயிலும்,

வேலை செய்து வருபவர்களாகவும் உள்ள நபர்களுக்கு இச் சட்டம் பயன்படுவதாக இந்த கூலிவரம்பு 1936ஆம் ஆண்டு தீர்மானிக்கப் பட்டது. அதற்குப் பிறகு வாழ்க்கைச் செலவு அளவுக்குமீறி உயர்ந்ததின் விளைவாக, பணக் கூலிகள் (Money Wages) அதிகரித் துள்ளன. என்றாலும், ஏற்கெனவே தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ள கூலி வரம்பு மாறாமலேயேயிருப்பதனால், சட்டத்தின் மூலம் முன்பு ஆதரவு பெற்றுவந்த பல வேலையாட்கள் தற்போது அவ்வாதரவை இழந்து நிற்கின்றனர்.

இச் சட்டத்தின் எல்லா விதிகளையுமோ, ஏதாவது ஒரு விதி யையோ சட்த்தில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள எந்த ஒரு தொழில் நிறுவனத்திலோ, எந்த ஒரு வகுப்பு அல்லது பிரிவைச் சார்ந்த தொழில் நிறுவனங்களிலோ அமல் செய்கின்ற அதிகாரம் அந்தந்த அரசாங்கங்களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் பல நிறுவனங் களில் இச் சட்டத்தின் விதிகளை அமல் செய்வதை அரசாங் கங்கள் மிகவும் தாமதப்படுத்தி வந்துள்ளன.

இச் சட்டத்தின்கீழ் செலுத்தப்பட வேண்டியுள்ள பாக்கித் தொகைகளை விரைவாகவும், சிக்கனமாகவும் பெற்றுதருவதற்கான ஒரு பிரத்யேக சாதனத்திற்கும் இச் சட்டம் ஏற்பாடு செய்கிறது.

குறைந்தபட்ச கூலிச் சட்டம்: ஊதியத்தோடு தொடர்பான ஒரு முக்கியமான பிரச்சினை குறைந்தபட்ச கூலியை நிர்ணயிப்ப தாகும். குறிப்பாக இந்தியாவில் இது முக்கிய பிரச்சினையாக இருக்கிறது. இங்கே உழைப்பு மலிவாக இருக்கிறது; உழைப்பாளி களிடையே ஒற்றுமை இல்லை; வாழ்க்கை கூலியைப் போராடி பெறுகின்ற நிலையில் அவர்கள் இல்லை. குறைந்தபட்ச கூலியை நிகணயிப்பதுபற்றி ஆராய்ந்த தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழு. குறைந்தபட்ச கூலியை நிர்ணயிக்கும் சாதனத்தை ஏற்படுத்து கின்ற நோக்குடன் பீடி உற்பத்தி, கம்பளி சுத்திகரிப்பு (wool cleaning), மைக்கா தொழிற்சாலைகள், அரக்கு உற்பத்தி போன்ற சிறுதொழில்கள் பரிசீலிக்கப்பட வேண்டுமென சிபாரிசு செய்தது. 1928ஆம் ஆண்டில் சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாடு நிறை வேற்றிய குறைந்தபட்ச கூலி நிர்ணயிப்புச் சாதன தீர்மானம் (எண்–25) இவ் விஷயத்தில் நல்ல ஆர்வத்தை உருவாக்கியது. குறைந்தபட்ச கூலிச்சட்டம் இறுதியாக 1948ஆம் ஆண்டில் நிறை வேற்றப்பட்டது. பொறுக்கி எடுக்கப்பட்ட சில 'கஷ்டமான' தொழில்களில் '(Sweated' industries) வேலையாட்களுக்கு தரப்பட வேண்டிய குறைந்தபட்ச கூலியை மத்திய, மாநில அரசுகள் நிர்ணயிப்பதற்கு இச் சட்டம் வழிவகுத்தது. எந்த தொழிலில்

குறைந்தபட்சக் கூலி சட்டபூர்வமாக நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்று அரசாங்கம் கருதுகிறதோ, அந்த தொழிலில் இச் சட்டத்தை அமல் செய்கின்ற அதிகாரம் அதற்கு வழங்கப்பட்டுள்ளது. இச் சட்டத்தின்கீழ், நாடு முழுவதும் பெரும்பாலான ஷெடியூல் வேலைகளில் (scheduled employments) குறைந்தபட்சக் கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளன. விவசாயத்தில் மட்டுமே அதன் இயல்பான சிக்கல்களின் காரணமாக இதைப் படிப்படியாக அமல் செய்கின்ற திட்டம் பின்பற்றப்படுகிறது.

இச் சட்டத்தின்கீழ் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கும் எந்த ஒரு ஷெடியூல் வேலைக்கும், மற்றவைகளுக்கிடையில் வேலைநேரங்களை (இடைவேளை ஓய்வையும் சேர்த்து) நிர்ணயிப்பதற்கும், வாரஓய்வுநாள் (இந்நாளுக்குக்கூலி செலுத்தப்படுவதையும் சேர்த்து) தரப்பட ஏற்பாடு செய்வதற்கும், ஓய்வு நாளில் வேலை செய்வதற்கு மிகைநேர வீதத்திற்கு (overtime rate) குறையாத வீதத்தில் கூலி தரப்படுவதற்கு ஆவன செய்வதற்கும் அரசாங்கத்திற்கு அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது. இவ் விஷயங்களையும் வேறு விஷயங்களையும் ஒழுங்குபடுத்துவதற்குரிய விதிகள் இச் சட்டத்தின்கீழ் மத்திய, மாநில அரசுகளால் இயற்றப்பட்டுள்ளன.

ஷெடியூல் வேலைகளில் குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிப்பதற்குரிய காலவரம்பு அவ்வப்போது நீட்டப்பட்டு வந்துள்ளது. எனினும், விவசாயத்திலும், வேறுபல தொழில்களிலும் கூலி வீதங்கள் இன்னும் நிர்ணயிக்கப்படவில்லை.

(2) கடன்பாடு (Indebtedness)

கடனிலிருந்து தொழிலாளர்களை விடுவிக்கின்ற தற்போதைய சட்ட நடவடிக்கைகள் பெரும்பாலும் தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழுவின் சிபாரிசுகளால் கிடைக்கப் பெற்றவையாகும். இக் குழு தன் அறிக்கையில் பிரச்சினையை முழுவதும் விவரித்து, தொழிலாளர்களால் திருப்பித் தரமுடியாத கடன்களைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கடன் கொடுப்பதானது வட்டிக்கடைக்காரர்களுக்கு இலாபகரமற்றதாக்கும் வகையில் பல சிபாரிசுகளைச் செய்தது.

கடனுக்காகக் கூலிப்பிடித்தம் (Attachment of wages): 'ரூ. 300க்குகுறைவான சம்பளத்தையும் கூலியையும் பெற்றுவருகின்ற ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் கூலிபிடித்தத்திலிருந்து விலக்களிக்கப்பட வேண்டும்' என்பது ராயல் குழுவின் சிபாரிசுகளில் ஒன்றாகும். எனவே, இச் சிபாரிசைச் செயல்படுத்தவேண்டும் என்ற

12

நோக்கில் 1908-ல் சிவில் நடைமுறை விதித்தொகுப்பு(Civil Procedure Code) திருத்தம் செய்யப்பட்டது. திருத்த சட்டத்தின்படி, மாதம் ஒன்றிற்கு ரூ. 100க்குக் குறைவான சம்பளத்தைப் பெற்று வரும் தொழிலாளர்கள் கடனுக்காகச் சம்பளப் பிடித்தத்திலிருந்து விலக்களிக்கப்பட்டுள்ளார்கள்; அரசாங்க வேலையாட்களைப் பொறுத்தவரை அவர்களது சம்பளத்தில்முதல் ரூ. 100ம், மீதியிருக்கின்ற தொகையில் பாதியும் விலக்களிக்களிக்கப்பட்டுள்ளன. தொடர்ந்து பிடித்தம் செய்வதன் கால அளவையும் இச் சட்டம் வரையறுக்கிறது; ஒரு தொழிலாளியின் சம்பளம் 24 மாதங்களுக்குப்பிடித்தம் செய்யப்பட்டு வந்திருக்குமானுல், அதற்குப் பிறகு ஒரு வருடத்திற்கு அவனது சம்பளம் மேலும் பிடித்தம் செய்யப்பட முடியாது என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது.

கடனுக்குச் சிறை: கடனுக்காகச் சிறையிலிடப்படுவதைத் தடுப்பதற்காகவும், சிவில் நடைமுறை விதித்தொகுப்பு 1936-ல் திருத்தம் செய்யப்பட்டது. நீதிமன்ற அதிகார எல்லையைவிட்டு செல்வதன்மூலம் தீர்ப்பு அமல் செய்யப்படுவதைத் தடுப்பதற்கோ காலந்தாழ்த்தி வைப்பதற்கோ கடனளி முயன்றால் ஒழிய அல்லது அவன் கள்ள நோக்குடன் சொத்து மாற்றம் (transfer of property) செய்தால் ஒழியக், கடனளிகளைச் சிறையிலிடுவதை இச்சட்டம் அனுமதிப்பதில்லை. பஞ்சாப் அரசாங்கம்கூட, பஞ்சாப் கடன் நிவாரணச் சட்டம் (Punjab Relief of Indebtedness Act) என்ற ஒரு சட்டத்தை நிறைவேற்றியது. தன் சக்திக்குட்பட்ட கடனை, திருப்பித்தரக் கடனளி மறுத்தால் ஒழிய, இச் சட்டத்தின் கீழ் எந்த ஒரு கடனளியையும் சிறையிலிட முடியாது.

கடன்களைத் தீர்த்துக் கட்டுதல் (Liquidation of debts): மத்திய மாகாண அரசாங்கம் 1936-ல், தொழில்துறை தொழிலாளர் கடன் சரிப்படுத்தும்–தீர்த்துவைக்கும் சட்டம் (Adjustment and Liquidation of Industrial Workers' Debt Act) என்றஒரு சட்டத்தை நிறைவேற்றியது. தனது சொத்துகளுக்கும் (assets) மூன்று மாத கூலிக்கும் மீறிய கடனைப் பெற்றிருப்பவன் இச் சட்டத்தின்கீழ் கடன்தீர்த்துக் கொள்ளுதலுக்கு மனுச்செய்து கொள்ளலாம். தொழிலாளர்களின் கூலிகள், அவர்களைச் சார்ந்து வாழ்பவர்களின் எண்ணிக்கை முதலிய வழக்கோடு தொடர்பான உண்மைகளை வழக்குமன்றம் விசாரித்து ஒரு நியாயமான கால அளவிற்குள் தொழிலாளி திருப்பித் தரவேண்டிய தொகையைத் தீர்மானிக்கிறது. கடனைத் தீர்ப்பதற்காகத் தொழிலாளி ஒரு மாதத்திற்கு அவனது சம்பளத்திலிருந்து கொடுக்க வேண்டிய தொகை ஆறில் ஒரு பங்கிலிருந்து மூன்றில் ஒரு பங்கு வரை இருக்கலாம். மாதம்

ஒன்றிற்கு ரூ. 50 வரை சம்பாதிக்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே இச் சட்டம் பொருந்துவதாக இருக்கிறது.

தொழில் நிறுவனங்களைச் சுற்றிவருதல் : தொழிலாளர்களிடமிருந்து கடன் வசூலிக்கின்ற நோக்கில் அவர்கள் வேலைசெய்து வரும் தொழிற்சாலையிலோ தொழிலகத்திலோ அதன் அருகிலோ சுற்றிக்கொண்டிருக்கும் எந்த நபருக்கும் அபராதமோ அல்லது சிறைத்தண்டனையோ தரப்படலாம் என்று வங்காளத் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டம் (Bengal Workmen's Protection Act) கூறுகிறது. மத்திய மாகாணத் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டம் என்ற ஒரு சட்டத்தை மத்திய மாநில அரசாங்கம் 1937-ல் இயற்றியது. வங்காளச் சட்டத்தைத் தழுவியிருந்ததென்றாலும், இது சற்று விரிவான ஒரு சட்டமாயிருந்தது. சென்னை அரசாங்கமும் 1941-ல் சென்னைத் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டம் என்ற ஒரு சட்டத்தை நிறைவேற்றியது. தொழிலாளர்கள் வேலை செய்கின்ற அல்லது கூலி வாங்குகின்ற இடத்தைச் சூழ்ந்துகொண்டு அவர்களிடமிருந்து கடனைத் திரும்பப்பெறக் கடன்காரர்கள் முயலுவதைத் தடுப்பதற்கும், கடன்காரர்களால் துன்புறுத்தப்படுவதிலிருந்தும் பயமுறுத்தப்படுவதிலிருந்தும் இத் தொழிலாளர்களைக் காப்பாற்றுவதற்கும், பீகார் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டம் (1948) முயலுகிறது.

(3) சமூகப் பாதுகாப்பு (Social Security)

கூலிப் பாதுகாப்பை அடுத்து, விபத்துகள், இயலாநிலை, வயோதிகம் (old age), வேலையின்மை, விதவை நிலை, தந்தை தாயின்மை முதலியவைகளுக்கெதிராகச் சமூக இன்சூரன்ஸ் (social insurance) அல்லது பொருளாதார பாதுகாப்பை ஏற்படுத்துவதற்கான சட்டமுறைகள் தற்காலத் தொழிலில் மிகவும் முக்கியமானவையாகும். தொழிலாளர் இழப்புஈடு (Workmen's Compensation), பேறுகால உதவிகள் (maternity benefits) உடல்நலக் குறைவுக்கும் வேலையின்மைக்கும் எதிரான இன்சூரன்ஸ், வருங்கால சேமநிதி (Provident fund), போனஸ் முதலியவைகளுக்கு ஏற்பாடு செய்கின்ற சட்டங்கள் இத் துறையில் முக்கியமானவை.

(அ) தொழிலாளர் இழப்பீடு : அகில இந்திய அடிப்படையில் இந்தியாவில் இயற்றப்பட்ட முதல் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டம் 1923ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளர் இழப்புஈடுச் சட்டமாகும். இது இயற்றப்படுவதற்குமுன் விபத்துக்குள்ளான தொழிலாளிக்கு இருந்த ஒரே வழி இழப்புஈடு கோரி வேலையளிப்போனை வழக்கு மன்றத்திற்கு இழுப்பதுவே யாகும். எனினும், இத்தகைய கோரிக்

கைகள் "கற்பனையான ஆபத்து", "தொழிலாளரின் கவன மின்மை" என்பன போன்ற காரணங்கள் காட்டப்பெற்றுத் தள்ளி விடப்படத் கூடியனவாகவிருந்தன. எந்திரத்தாலோ வேலை செய்கின்றபோது ஏற்படுகின்ற விபத்துகளினாலோ ஊனமடைகின்ற தொழிலாளர்களின் நலன்களைக் காக்கவேண்டும், அவர்களுக்கு இழப்புஈடு கிடைக்க செய்யவேண்டும் என்பதற்காக 1923-ல் தொழிலாளர் இழப்புஈடு சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது.

மாதம் ஒன்றிற்கு ரூ. 400க்குக் குறைவான கூலியைப் பெறுவோருக்கு இச் சட்டம் பயன்படுகிறது. அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கடுமையான வேலைகளில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களும், ரயில்வேயில் வேலைசெய்து வருவோர்களும் இச் சட்டத்தின்கீழ் வருகின்றனர். தற்காலிக இயலாநிலைக்கு (temporary disablement) கூலியில் பாதியளவு மாதாமாதம் வேலையளிப்போனால் கொடுக்கப்படுவதற்கும், நிரந்தர இயலாநிலை அல்லது மரணத்திற்கு ஒரு மொத்தத் தொகை தரப்படுவதற்கும் இச் சட்டம் வழி செய்கிறது. ஒருசில வேளைகளில், காண்ட்ராக்டரால் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டவனுக்கு இழப்புஈடு தரவேண்டிய பொறுப்பு வேலையளிப்போனுக்கு ஏற்படுகிறது. இழப்புஈடு கோரிக்கைகளை விரைவாகவும், சிக்கனமாகவும் தீர்த்து வைப்பதற்காகத் தொழிலாளர் இழப்புஈடுச் சட்டத்தின்கீழ் குழுக்கள் நியமிக்கப்படுகின்றன.

(ஆ) பேறுகால உதவிகள் : பிள்ளைப்பேறுக்கு முன்பும் பின்பும் பெண்களுக்கு ஆதரவளிப்பதாக இருக்கின்ற சட்ட விதிமுறை சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் முயற்சியாலும், ராயல் குழுவின் சிபாரிசுகளாலும் ஏற்பட்டவை யாகும். பெரும்பாலான மாநிலங்களில் தற்போது பேறுகால உதவிச் சட்டங்கள் (Maternity Benefit Act) நடைமுறையில் இருந்து வருகின்றன. சுரங்கங்களில் உழைத்து வரும் பெண்களுக்கு 1941ஆம் ஆண்டின் மத்திய சுரங்க பேறுகால உதவிச் சட்டம் பயனளிக்கிறது.

இச் சட்டங்களின் முக்கிய அம்சங்கள் ஒரேவிதமாக இருக்கின்றன என்றாலும், இவைகளிடையே சில வேறுபாடுகள் உண்டு. 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளர் ஈட்டுறுதிக்கான அரசுச் சட்டம் (Employees' State Insurance Act) அமலிலுள்ள நிறுவனங்களில், அதாவது நிரந்தரத் தொழிற்சாலை வேலையாட்களைப் பொறுத்தவரை, பல்வேறு பேறுகால உதவிச் சட்டங்களின் முக்கிய விதிகளுக்குப் பதிலாக இன்சூரன்ஸ் சட்டம் பயன்படுவதாக உள்ளது.

(இ) இன்சூரன்ஸ்

(ஈ) ஓய்வு உதவிகளும் போனஸ் திட்டங்களும் : தொழிலாளர்களுக்கு இவை மிகவும் முக்கியமானவை. ஏனெனில், அவர்களது கூலிகள் குறைவாக உள்ளன ; எதையும் தாங்குகின்ற சக்தி அவர்களிடமில்லை. எனவே, சமூகப் பாதுகாப்பு என்ற அத்தியாயத்தில் இவை விளக்கமாக ஆராயப்பட்டுள்ளன.

நிலக்கரி சுரங்க வருங்காலச் சேமநிதி போனஸ் திட்டங்கள் சட்டம் 1948 : நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்குக் கட்டாய வருங்கால சேமநிதி திட்டத்தை ஏற்படுத்திய இந்த முக்கியமான சமூக பாதுகாப்புச் சட்டத்தைப்பற்றி ஏற்கெனவே கூறியுள்ளோம். இச் சட்டமானது நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் வருங்காலச் சேமநிதி திட்டத்தை இயற்றுகின்றஅதிகாரத்தை மத்திய அரசாங்கத்திற்கு வழங்குகிறது. இத் திட்டம் அமல் செய்யப்பட வேண்டிய நிலக்கரிச் சுரங்கங்கள், நிதியில் சேரப்போகின்ற வேலையாட்கள் அல்லது வேலையாட்களின் பிரிவு, விலக்களிக்கப்படத் தேவையான நிபந்தனைகள், வேலையளிப்போன் தொழிலாளர்களால் கொடுக்கப்பட வேண்டியுள்ள தொகையின்வீதம், நேரம், செலுத்துமுறை முதலியவற்றை அந்தத்திட்டம் விவரிக்க வேண்டும். திட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதற்காகின்ற செலவைச் சந்திப்பதற்காக வேலையளிப்போனிடமிருந்து ஒரு கட்டணத்தை வசூலிப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்யப்பட வேண்டும். சேமநிதியை நிர்வகிப்பதற்கு, மத்திய அரசாங்கத்தால் நியமிக்கப் பட்டவர்களையும், வேலையளிப்போர் தொழிலாளர் அமைப்புக்களின் பிரதிநிதிகளையும் கொண்ட ஒரு பொறுப்பாளர் சபை (Board of Trustees) ஏற்படுத்தப்படலாம். இச் சபையிலுள்ள தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கை, வேலையளிப்போர் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கையைவிடக் குறைவாக இருக்கக்கூடாது. நல்லெண்ணத்தோடு செய்யப்பட்ட செயல்களுக்கு ஆதரவளிக்க வேண்டிய பாக்கிப் பணத்தை மீட்பதற்கு ஒருமுறை இருக்க வேண்டும் என்பன போன்ற நோக்கங்களுக்காக இச் சட்டமானது1950, 1951ஆம் ஆண்டுகளில் திருத்தம் செய்யப்பட்டது. நிதிக்கு வேலையளிப்போனிடமிருந்து வரவேண்டிய பாக்கித் தொகைகளுக்கு வட்டி வசூலிப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்வதற்காகவும், சட்டத்தின்கீழ் இயற்றப்பட்டுள்ள திட்டங்களைத் துணைத்தொழில் நிறுவனங்களில் (ancillary undertakings) அமல் செய்வதற்காகவும் இச் சட்டத்தைத் திருத்தவேண்டும் என்பது ஆலோசனை செய்யப்பட்டு வருகிறது.

இச் சட்டத்தை அமல் செய்கின்ற வகையில் அரசாங்கம் ஒரு திட்டத்தைச் செயல்படுத்தியுள்ளது. பீகார், மேற்கு வங்காளம், மத்திய பிரதேசம், ஒரிசா, அஸ்ஸாம், விந்திய பிரதேசம் ஆகிய

மாநிலங்களில் மாதம் ஒன்றிற்கு ரூ. 300 அல்லது அதற்குக் குறை வாகச் சம்பாதிக்கின்றவர்களுக்கும், நிலக்கரிச் சுரங்கப் போனஸ் திட்டத்தின்கீழ் காலாண்டுப் போனஸ் பெறுவோர்களுக்கும் இத் திட்டம் பயன்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் தங்களது அடிப்படைக் கூலியில் ரூபாய்க்கு ஓரணு வீதம் மாதம் அல்லது வாரத்திற்கொரு முறை செலுத்துகின்றனர்; இதற்குச் சமமான ஒரு தொகையை வேலையளிப்போர்கள் தருகின்றனர். இவைகளேயன்றி, நிதியை நிர்வகிப்பதற்குத் தேவையான செலவுகளைச் சந்திப்பதற்காக, வேலையளிப்போர் வேலையாள் பங்களிப்புகளில் (contributions) ஐந்து சதவீதத் தொகையை நிர்வாகச் செலவுக்காக வேலையளிப் போர்கள் தரவேண்டும். வேலையாட்களுக்கு செலுத்தப்படக்கூடிய அடிப்படைக் கூலியையும், பஞ்சப்படியையும் (பணமாகவோ பொருளாகவோ உணவுப் படியையும் சேர்த்து) அடிப்படையாகக் கொண்டு பங்களிப்புகளைப் பெறுவதற்கு ஏற்பாடு செய்வதற்காக இத் திட்டத்தைத் திருத்தம் செய்ய வேண்டும் என்று தீர்மானிக்கப் பட்டிருக்கிறது.

தொழிலாளர் வருங்காலச் சேமநிதிச் சட்டம் 1952: தொழிற் சாலையிலும் வேறு தொழில் நிறுவனங்களிலுமுள்ள வேலையாட் களுக்கென வருங்கால சேம நிதிகளை ஏற்படுத்துவதற்காக இந்திய அரசாங்கம் 1951ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் தொழி லாளர் வருங்கால சேமநிதி அவசர சட்டத்தை (Employees' Provident Funds Ordinance) நிறைவேற்றியது. 50 அல்லது அதற்கதிக மான நபர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொண்டு (இயந்திரத்தைப் பயன் படுத்தியோ பயன்படுத்தாமலோ) மூன்றுண்டுக் காலம் இருந்து வந்துள்ளனவாகவும், சிமெண்ட், சிகரெட்டுகள், மின்சார எந்திர அல்லது பொறிஇயல் பொருள்கள், இரும்பு, எஃகு, பேப்பர், நெசவுப் பொருள்கள் முதலியவைகளைச் செய்து வருவனவாக அல்லது உற்பத்தி செய்து வருவனவாக உள்ள தொழிற்சாலை களுக்கு இந்த அவசரச் சட்டம் பயன்பட்டது. பல்வேறு வகுப்புத் தொழிலாளர்களுக்கு வருங்கால சேமநிதிகளை ஏற்படுத்துவதற் கான தொழிலாளர் வருங்கால சேமநிதித் திட்டமொன்றை இயற்றுகின்ற அதிகாரம் மத்திய அரசாங்கத்திற்கு வழங்கப் பட்டது. வேலையாளுக்குச் செலுத்தப்படக்கூடிய அடிப்படைக் கூலி, பஞ்சப்படி (உணவுப் படியின் பண மதிப்பையும் சேர்த்து) ஆகியவற்றை 16-ல் ஒரு பங்கை வேலையளிப்போனும் வேலையாளும் தர வேண்டும். நிதி உறுப்பினரின் வரவில் உள்ள தொகை யாருக்கும் ஒப்படைக்கப்படவோ கொடுக்கப்படவோ முடியாது; அதோடு வழக்கு மன்றத்தின் தீர்ப்பு அல்லது உத்தரவினுல் அது பறிமுதல் செய்யப்படவும் முடியாது.

அவசரச் சட்டத்திற்குப் பதிலாக 1952ஆம் ஆண்டின் வேலையாள் சேமநிதிச் சட்டம் நடைமுறைக்கு வந்தது. மத்திய அரசாங்கம் இச் சட்டத்தின்கீழ் 1952ஆம் ஆண்டுச் செப்டம்பர் மாதம் ஒரு சட்டத்தை இயற்றி அதை 1952ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் முதல் தேதிக்குள் படிப்படியாக நடைமுறைக்குக் கொண்டு வந்தது. ஆறுதொழில்களிலுள்ள 2200 தொழிற்சாலைகளின் 15லட்சத் தொழிலாளர்கள் இச் சட்டத்தின்கீழ் வந்தனர். 10,000 தொழிலாளர்களைக் கொண்ட 13 ஒருங்கமைந்த தொழில்களுக்கு இத் திட்டத்தின் நன்மைகள் 1956ஆம் ஆண்டு ஜூலை மாதம் 31ஆம் தேதிக்குப் பிறகு பரவியுள்ளன. தற்போது இச் சட்டத்தின்கீழ் நன்மை பெறுவோர் எண்ணிக்கை 4,00,000. தோட்டத் தொழில்களிலும், சுரங்கங்களிலுமுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு இந் நன்மைகளைப் பரவச் செய்கின்ற வகையில் 1956ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் ஒரு திருத்த மசோதா(Bill)நிறைவேற்றப்பட்டது.

(4) நலக்காப்பு (welfare)

உண்மையைக் கூறுவதானல் மத்திய அரசாங்கம் அல்லது மாநில அரசாங்கங்களால் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட்ட எல்லாத் தொழிலாளர் சட்டங்களுமே தொழிலாளர் நலம் பற்றிய சட்டங்களாகும். 1947ஆம் ஆண்டின் நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் வருங்காலச் சேமநிதிச் சட்டம், 1946ஆம் ஆண்டின் மைக்கா சுரங்கத் தொழிலாளர் வருங்காலச்சேமநிதிச் சட்டம் ஆகியவைபற்றி இங்கே விசேஷமாக நாம் குறிப்பிட்டாக வேண்டும். குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில்களிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு நலத் திட்டங்களைச் செயல்படுத்துவதற்காகின்ற நிதியைப் பெறுவதற்கு உற்பத்தியின்மீது ஒரு மேல் வரிபோடுவதற்கான ஏற்பாட்டை இச் சட்டங்கள் முதன் முதலில் செய்தன. இவ்விரு சட்டங்களைப் பற்றியும், 1950ஆம் ஆண்டின் உத்தரபிரதேச சர்க்கரை எரி சாராயத்தொழில் உழைப்பாளர் நல அபிவிருத்தி நிதிச் சட்டம் (Uttar Pradesh Sugar and Power Alcohol Industries Labours Welfare and Development Fund Act) பற்றியும், நடைமுறையிலிருக்கின்ற வேறு முக்கியமான சட்டங்கள் பற்றியும் சமூக பாதுகாப்புபற்றிய அத்தியாயத்தில் விளக்கமாக ஆராயப்பட்டிருக்கிறது. சற்றேறக் குறைய நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டத்தைத் தழுவியதொரு பிரத்யேக நல சட்டமான பம்பாய் தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டத்தைப் (1953) பற்றி இங்கே நாம் எடுத்துக்கூற வேண்டும்.

பம்பாய் தொழிலாளர் நல நிதி சட்டம், 1953: 'பம்பாய் தொழிலாளர் நல நிதி என்ற ஒரு நிதியை உருவாக்க இச் சட்டம் வழி

செய்கிறது. வேலையாட்களிடமிருந்து வசூலிக்கப்பட்ட அபராதங்கள், செலுத்தப்பெறாத தொகை இருப்புகள் (unpaid accumulations), தன்னிச்சை நன்கொடைகள், பற்பல நிறுவனங்களிடமிருந்து கொண்டுவரப்பெற்ற தொழிலாளர் நல நிதிகள், இச் சட்டத்திற்காகக் கடன் வாங்கப்பெற்ற தொகைகள் முதலியவைகளைக் கொண்டது இந்நிதி. 1936ஆம் ஆண்டின் கூலி செலுத்துச் சட்டம் (Payment of Wage Act) திருத்தம் செய்யப்பட்டது. பம்பாயைப் பொறுத்தவரை, இச் சட்டத்தின் 8வது பிரிவின்படி வசூலிக்கப்பட்ட தொகையை வேலையளிப்போர்கள் பம்பாய் தொழிலாளர் நல நிதியில் இருப்பு செய்ய வேண்டும். இந் நிதி அடியிற்கண்டவைகளுக்காகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

1. சமுதாய, சமூக கல்வி நிலையங்கள், படிப்பகங்களும், நூல் நிலையங்களும் இவைகளில் இடம் பெறுகின்றன.
2. சமுதாயத் தேவைகள்.
3. விளையாட்டுகள், பந்தயங்கள்.
4. சுற்றுலாக்கள், பயணங்கள், விடுமுறை இல்லங்கள்.
5. கலை நிகழ்ச்சி போன்ற பொழுதுபோக்கு வசதிகள்.
6. பெண்களுக்கும், வேலையின்றியிருக்கும் நபர்களுக்கும் குடிசைத் தொழில்கள், துணை உத்தியோகங்கள்.
7. சமூகத் தன்மை (social nature) உடைய கூட்டு நடவடிக்கைகள்.
8. தொழிலாளரின் வாழ்க்கைத்தரத்தை மேம்படுத்தி அவர்தம் சமூக நிலவரங்களைச் சீர்ப்படுத்தும் என்று அரசாங்கம் கருதுகின்ற குறிக்கோள்கள்.

இந் நிதியை ஒருமுத்தரப்புச் சபை நிர்வகிக்கிறது.

(5) குடியிருப்பு

இரண்டாவது உலகப்போரின்போதும் அதற்குப் பிறகும் நகரத்திலும் தொழில் பிரதேசங்களிலும் மக்கள்தொகை துரிதமாக வளர்ந்ததனாலும், தொழில்துறை உழைப்பாளிகளுக்குச் சிறந்த குடியிருப்பு தேவை என்பது உணரப்பட்டதாலும் சில சமூகப் பிரச்சினைகள் தோன்றியுள்ளன. இவை தனியாகத் தொழிலாளர் குடியிருப்பு பற்றிய அத்தியாயத்தில் ஆராயப்பட்டுள்ளன.

(6) கட்டாய உழைப்பு

மனிதர்களை வியாபாரப் பொருளாக்குவதையும், அதைப் போன்ற வேறு கட்டாய உழைப்பு முறைகளையும் அரசியலமைப்

பின் 23வதுவிதி தடைசெய்கிறது. எனினும், பொது நோக்கங்களுக்காக அரசாங்கம் கட்டாயப் பணியினை (compulsory service) கொண்டு வரலாம். சட்டத்திற்கு விரோதமாகக் கட்டாய உழைப்பைப் பயன்படுத்துவோருக்குச் சிறைத் தண்டனையோ அபராதமோ விதிக்கப்படலாமென 1860ஆம் ஆண்டின் இந்தியத் தண்டனை விதித் தொகுப்பின் (Indian Penal Code) 374வது பிரிவு கூறுகிறது.

கடுமையற்ற முறையில் உழைப்பைக் கட்டாயப்படுத்துவது என்பது 1924ஆம் ஆண்டின் குற்றத்தொழில் சட்டத்தின் (Criminal Tribes Act) கீழ் அனுமதிக்கப்பட்டது. இச் சட்டம் 1952ஆம் ஆண்டின் குற்றத் தொழில் இனத்தவர் விதி (ரத்து) சட்டத்தின் மூலம் ரத்து செய்யப்பட்டது. முன்னைய சட்டத்தின்கீழ், குற்றக் கூட்டத்தினருக்காகவும், அவர்தம் சிறுவர்களுக்காகவும் தொழில், விவசாயம் அல்லது சீர்திருத்த குடியிருப்புகளை (reformatory settlements) ஏற்படுத்துகின்ற அதிகாரம் அரசாங்கங்களுக்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. இச் சட்டத்தின் அனுபவத்தைக் கண்ட பம்பாய், சென்னை அரசாங்கங்கள் இதற்குப் பதிலாக வாடிக்கைக் குற்றவாளிகள் சட்டங்களை (Habitual offenders Acts) இயற்றின. 1949-ல் இந்திய அரசாங்கத்தால் நியமிக்கப்பட்ட ஒரு கமிட்டி, இச் சட்டம் ரத்து செய்யப்பட வேண்டும் என்றும், வாடிக்கைக் குற்றவாளிகளுக்காக ஒரு மத்திய சட்டம் இயற்றப்பட வேண்டும் என்றும் சிபாரிசு செய்தது. 1924ஆம் ஆண்டின் குற்றக் கூட்டத்தார் சட்டமும், அதைப் போன்று எந்த ஒரு மாநிலம் அல்லது பகுதியிலுள்ள மற்ற சட்டமும் ரத்து செய்யப்பட்டு விட்டதாக அச் சட்டம் அறிவித்தது.

4. தொழில்துறை உறவுகள் தொடர்பான சட்டங்கள்

(1) தொழிலாளர் சங்கங்கள்

இந்திய தொழிலாளர் சங்கசட்டம் 1926: இதை இயற்றுவதற்குக் காரணமாயிருந்த நிகழ்ச்சிகள் அண்மைக் காலத்தியவையாகும். தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குச் சட்ட ரீதியான அந்தஸ்து தரப்பட வேண்டியதும், வேலைநிறுத்தச் சமயங்களில் கிரிமினல், சிவில் வழக்குகளுக்கெதிராகத் தொழிலாளர் சங்க உறுப்பினர்களுக்கும் செயற்குழுவினருக்கும் பாதுகாப்பு தரவேண்டியது அவசியம் என்பது 1920-ல்தான் முதன் முதலாக உணரப்பட்டது. இப் பிரச்சினையின்மீது கவனம் செலுத்தப்படக் காரணமாயிருந்த நிகழ்ச்சி பக்கிங்காம் கர்னாடிக் மில்ஸ் வழக்காகும். சென்னையிலிருந்த ஒரு தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்மீது வழக்குத் தொடரப்பட்டது.

வேலைநிறுத்தத்தை நடத்தக்கூடாது என்று அவருக்குத் தடைவிதிக்கப்பட்டது. வேலையளிப்போர்களோடு செய்துகொண்ட ஒப்பந்தத்தை முறிக்குமாறு அவ் வேலைநிறுத்தம் தொழிலாளர்களைத் தூண்டுவதாகக் கருதப்பட்டது. சென்னை உயர்நீதி மன்றத்தின் தீர்ப்பு யாவருக்கும் பெரும் அதிர்ச்சியளித்து, நம் மக்களின் விழிகளைத் திறந்தது. சில ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு 1926-ல் இந்திய தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம் (Indian Trade Unions Act) நிறைவேற்றப்பட்டது. இச் சட்டம், பதிவுசெய்யப்பட்டுள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குச் சிவில், கிரிமினல் வழக்குகளுக்கு எதிரான காப்புரிமையை (immunity) அளிக்கிறது. பதிவுசெய்து கொள்வது கட்டாயமன்று. ஆனால் பதிவு செய்து கொண்ட சங்கத்தைப் பொறுத்தவரை, அதன் உத்தியோகஸ்தர்களில் பாதித்தொகையினர், 'எந்தத் தொழிலோடு அச் சங்கம் தொடர்பு கொண்டிருக்கிறதோ அத் தொழிலில் உண்மையில் வேலைசெய்து வருபவராக இருத்தல் வேண்டும்' என்பது சுட்டிக் காட்டப்படுகிறது. ஒரு தொழிலாளர் சங்கத்தின் எந்த ஒரு உறுப்பினரும் அரசியல் நிதி (Political fund) என்று ஒன்றிருந்தால் அதற்கு நன்கொடை அளிக்கலாம். ஆனால், 'அந் நன்கொடையை அளித்தால்தான் சங்கத்தில் அனுமதிக்கப்படுவர்' என்ற நிபந்தனை இருக்கக் கூடாது. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கத்தின் கணக்குகள் ஆண்டுதோறும் தகுதி வாய்ந்த தணிக்கையாளரால் (auditor) தணிக்கை செய்யப்படவேண்டும்.

குறிப்பிட்ட பல்வேறு நிபந்தனைகளை பூர்த்தி செய்வதன்மூலம் தொழிலாளர் சங்கங்கள் தங்களைப் பதிவு செய்து கொள்வதற்கு இச் சட்டம் வழி வகுத்ததென்றாலும், இப்படிப் பதிவு செய்து கொண்ட சங்கங்களை அங்கீகரிக்க வேண்டும் என்று இச் சட்டம் வேலையளிப்போர்களைக் கட்டாயப்படுத்தவில்லை. சங்கங்களை வேலையளிப்போர்கள் அங்கீகரிக்க வேண்டும் என்று தொழிலாளர் பற்றிய ராயல் குழு இந்தியாவில் மிகவும் கேட்டுக்கொண்டது. 1930ஆம் ஆண்டு முழுவதும் அங்கீகாரம்பற்றிய பிரச்சினையே வேலையளிப்போர்களுக்கும் வேலையாட்களுக்குமிடையே ஏற்பட்ட பூசலுக்கு அடிக்கடி காரணமாயிருந்தது. 'தகுதி வாய்ந்த தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு' வேலையளிப்போர்கள் அங்கீகாரம் கொடுத்தாக வேண்டும் என்பதற்கு 1947ஆம் ஆண்டின் இந்திய தொழிலாளர் சங்க (திருத்தச்) சட்டம் வழி செய்தது. ஆனால், அந்தத் திருத்தச் சட்டம் இன்னும் நடைமுறைக்கு வரவில்லை.

(2) தொழில்துறை உறவுகள் :

தொழிற்பூசல்களைத் தீர்த்துவைப்பதற்கு 1926ஆம் ஆண்டு வரை இருந்து வந்த ஒரே சட்டம் 1860ஆம் ஆண்டின் வேலையளிப்

போர் வேலையாள் (பூசல்) சட்டமாகும். ஒருசில பிரிவுகளைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே இச் சட்டம் பயன்படுவதாக இருந்தது. இச் சட்டத்தின் நோக்கம் கூலிகளைப்பற்றிய பூசல்களை விரைவாகத் தீர்த்துவைப்பதாகும். குறிப்பிட்ட வேலைகளில் மட்டுமே பயன்படுவதாக இருந்த இச் சட்டத்தில் பல்வேறு விரும்பத்தகாக விதிகளும் காணப்பட்டன. தொழிலாளி ஒப்பந்தத்தை மீறினல். துஅ கிரிமினல் குற்றமாகும் என்று அவ் விதிகளில் ஒன்று கூறியது இது பயன்படுத்தப்படவில்லை யென்ருலும் இச் சட்டம், சட்ட புத்தகத்தில் தொடர்ந்து இருந்து வந்தது. 1932-ல் இது ரத்து செய்யப்பட்டது. பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்காக இயற்றப்பட்ட முதல் சட்டம் 1929ஆம் ஆண்டின் இந்தியத் தொழிற்பூசல் சட்டமாகும்.

இந்தியத் தொழிற்பூசல் சட்டம், 1929: தொழிற்பூசல்களைப் பற்றி விசாரிப்பதற்காகவும், அவைகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்காகவும் விசாரணை நீதிமன்றங்களையும், சமரசசபைகளையும் தற்காலி அடிப்படையில் ஏற்படுத்துவதற்கு இச் சட்டம் வழிவகுத்தது. பொதுநலப்பணிகளில் (Public Utility Services) அறிவிப்பின்றி வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வதை இச் சட்டம் தடை செய்தது. வேலைநிறுத்தக்காரர்கள் அல்லது கதவடைப்பு செய்கின்ற வேலையளிப்போர்கள் ஈடுபட்டுள்ள வர்த்தகத்தில் அல்லது தொழிலில் காணப்படும் பூசலோடு தொடர்பற்றனவாகவும், ஒரு குறிப்பிட்ட நடவடிக்கையில் ஈடுபடவோ அதைத் தவிர்க்கவோ அரசாங்கத்தைக் கட்டாயப்படுத்தும் வகையில் சமூகத்தின்மீது கடுமையான, நீண்ட, பொதுவான இன்னலைச் சுமத்துவனவாகவும் இருக்கின்ற வேலைநிறுத்தங்களை அல்லது கதவடைப்புகளை இச் சட்டம், சட்டவிரோதமானவை என்று கூறியது. தொழிற்பூசல்களில் மத்தியஸ்தம் செய்வதையோ அவற்றைத் தீர்த்து வைப்பதையோ கடமையாகக் கொண்ட சமரச அதிகாரிகள் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கத்தால் நியமனம் செய்யப்படுவதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்வதற்காக 1938-ல் இச் சட்டம் திருத்தம் செய்யப்பட்டது.

இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களின் 81-A பிரிவு: போர் முயற்சியை ஒரு தொழிற்பூசல் தடைப்படுத்துவதைத் தவிர்ப்பதாக, இந்திய அரசாங்கம் வேலைநிறுத்தங்களையும், கதவடைப்புகளையும் தடுக்கும் பொருட்டு 1942-ல் இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களோடு (Defence of Indian Rules) 81-A விதியையும் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவந்தது. வேலைநிறுத்தங்களையும் கதவடைப்பு

களையும் தடை செய்வதற்கான பொது உத்தரவுகளை அல்லது வட்டாரத் தேவைகளுக்கேற்பப் பிரத்யேக உத்தரவுகளை இடுவதற்கும், எந்த ஒரு பூசலையும் மத்தியஸ்தத்திற்கோ தீர்ப்புக்கோ விடுவதற்கும், அவசியமான விதிகளையும், வேலை நிபந்தனைகளையும் அனுசரிக்குமாறு வேலையளிப்போர்களைக் கேட்டுக்கொள்வதற்கும், நீதிபதிகளின் தீர்ப்புகளைச் செயல்படுத்துவதற்கும் போதுமான அதிகாரங்களை இவ்விதி அரசாங்கத்திற்களித்தது. மற்றொரு விளம்பர அறிவிப்பின் மூலம் இவ் வதிகாரங்கள் மாநில அரசுகளுக்கும் வழங்கப்பட்டன. 14 நாள் முன்னறிவிப்பு இல்லாமல் வேலைநிறுத்தங்களும், கதவடைப்புகளும் செய்யப்படக்கூடாது என்பதாக 1942ஆம் ஆண்டு ஆகஸ்டு மாதம் ஓர் உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்டது. சட்ட விசாரணை அல்லது மத்தியஸ்தம் அல்லது தீர்ப்புக்கு ஒரு பூசல் விடப்பட்டிருக்கின்றபோதும், நடவடிக்கைகள் எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டு வருகின்றபோதும், அதற்குப் பிறகு இரு மாத காலத்தினுள்ளும் வேலைநிறுத்தங்கள், கதவடைப்புகள் செய்வது தடை செய்யப்பட்டன. இந்தியப் பாதுகாப்பு விதிகள் 1943ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதத்தில் மேலும் திருத்தம் பெற்றன. தங்களோடு நேர்முகமாகத் தொடர்புடைய பூசலை அல்லாத வேறு காரணங்களுக்காகத் தொழிலாளர் குழாம் வேலை செய்யாமலிருப்பது அல்லது வேலை செய்ய மறுப்பது தடை செய்யப்பட்டது. 100 அல்லது அதற்கு மிகையான நபர்கள் வேலை செய்துவரும் நிறுவனங்களில் இத்தகைய வேலைநிறுத்தங்கள் நடைபெறுவதைத் தடுப்பதற்கும், தொழிற்பூசல்களை அல்லாத வேறு காரணங்களுக்காக மூடப்பெற்ற நிறுவனங்களைத் திறந்து நடத்துவதற்கு அவசியமான நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்குத் தேவையான அதிகாரங்கள் அரசாங்கங்களுக்கு வழங்கப்பட்டன.

இந்தியத் தொழிற்பூசல் சட்டம், 1947 : நடைமுறையிலிருந்து வந்த போர்க்கால அவசர சட்டம் 1946-ல் ரத்து செய்யப்பட்டது. இந்தியப் பாதுகாப்பு விதிகளின் 81-A விதி மிகவும் பயனுள்ளதென்றும், அவ் விதியை ஒரு நிரந்தர தொழிலாளர் சட்டத்தில் சேர்த்துக்கொள்வது போருக்குப் பின்னர் தொழில் மறுபொருத்தம் செய்யப்படும்போது, ஏற்பட்டுப் பெருகிய தொழில் அமைதியின்மையைக் கட்டுப்படுத்தவும் மிகவும் உதவியாயிருக்குமென்றும் போர்க்கால அனுபவம் எடுத்துக் காட்டியது. ஆகவே, 1929ஆம் ஆண்டின் தொழிற்பூசல் சட்டத்திற்குப் பதிலாக 1947-ல் இயற்றப்பெற்ற தொழில்துறை பூசல் சட்டத்தில், பொது நலப் பணிகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட விதியின் முக்கிய பிரிவுகள் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டன.

தொழிற்பூசல்களைத் தடுக்க வேண்டும்; தீர்த்து வைக்க வேண்டும் என்ற இரு நோக்கங்களுக்காக ஒரு சாதனத்தை ஏற்படுத்துவதற்கு இந்த மத்திய சட்டம் அதிகாரமளிக்கிறது. வேலையளிப்போர் வேலையாட்கள் பிரதிநிதிகளைச் சம அளவில் கொண்டுள்ள தொழில்மனைக் கமிட்டிகளை (works committees) ஏற்படுத்துமாறு தங்களது அதிகார எல்லைக்குள் உள்ளனவாகவும், 100-க்கு மிகையான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு வைத்து வருவன வாகவுமுள்ள தொழில் நிறுவனங்களைக் கேட்டுக்கொள்வதற்கான அதிகாரங்களை இச் சட்டம் மத்திய, மாநில அரசுகளுக்களிக்கிறது. இக் கமிட்டிகளுக்குத் தேவையான தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் தொழிலாளர் சங்கங்களின் ஆலோசனைக் கிணங்கத் தேர்ந்தெடுக் கப்படுவர். அன்றாடம் தொழிலில் ஏற்படக்கூடிய பூசலுக்குரிய காரணங்களை நீக்குவதற்கு இக் கமிட்டிகள் முயலும்.

தொழில்மனைக் கமிட்டிகள் பூசல்களைத் தடுக்கின்ற பணியினைச் செய்கின்றன. பூசல்கள் ஏற்படும்போது, அல்லது ஏற்படும் என்று எதிர்பார்க்கும்போது அவற்றைத் தீர்த்து வைக்க வேண்டிய மற்றொரு சாதனம் குறிப்பிட்ட பகுதிகளுக்காக அல்லது குறிப்பிட்ட பூசல்களுக்காக நியமிக்கப்படும் சமரச அதிகாரிகளையும், சமரச சபைகளையும், விசாரணை நீதிமன்றங்களையும், தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களையும் (Industrial Tridunals) கொண்ட தாகும்.

இச் சட்டத்தின் ஒரு முக்கிய அம்சம் சாதாரண தொழில் நிறு வனங்களை, பொதுநலப் பணிகளிலிருந்து வேறுபடுத்திக் காண்பித்த தாகும். பொதுமக்கள் நலனுக்கு அவசியம் என்று அரசாங்கம் கருதினுல், சாதாரணத் தொழில் நிறுவனங்களின் பூசல்களில் அது தலையிட்டு, சமரச அதிகாரிகள், சமரசச் சபைகள் அல்லது நடுவர் நீதிமன்றங்களை நியமிக்கலாம். ஆனுல், பொதுநலப் பணிகளில் பூசல்கள் எழுமானுல் எத்தகைய சூழ்நிலைகளிலும் சமரச அதிகாரி தலையிடலாம். காரணமின்றியோ தொல்லைகொடுப்பதற்காகவோ வேலைநிறுத்த அறிவிப்பு தரப்பட்டிருக்கிறது என்று அரசாங்கம் கருதவில்லையென்றால், சூழ்நிலைக்கேற்பச் சமரசச் சபைகள், விசாரணை நீதிமன்றங்கள் அல்லது நடுவர் நீதிமன்றங்களை அது நியமிக்கும். தொழிற்பூசலோடு சம்பந்தப்பட்டவர்களில் பெரும் பான்மையினர் கூட்டாகவோ தனித்தனியாகவோ அப் பூசலைச் சபை அல்லது சமரச நடுவர் நீதிமன்றத்திற்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும் என்று மனுசெய்து கொண்டால் அரசாங்கம் அவ்வாறே செய்யும்.

இச் சட்டத்தின் மற்ருெரு அம்சம், சமரசம், விசாரணை அல்லது நடுவர் நீதிமன்ற நடவடிக்கைகள் முதலியவற்றின் முடிவு தெரியா மலிருக்கிறபோது செய்யப்படும் வேலைநிறுத்தங்களையும், கதவடைப்புகளையும் தடை செய்ததாகும். சமரசத்திற்கோ மத்தியஸ்தத்திற்கோ ஒரு பூசல் அனுப்பி வைக்கப்பட்டிருக்கின்ற போது வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வது அவசிய மற்றது; தேவையற்றது. எனவே, சமரசம் அல்லது மத்தியஸ்தத் திற்கு ஒரு பூசல் அனுப்பி வைக்கப்பட்ட தினத்தன்றுகூட ஒரு வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு தொடங்கப்பட்டிருக்குமாஞல் அதைத் தடுப்பதற்கான அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்குக் கொடுக்கப் பட்டிருக்கிறது.

பல தொழில் நிறுவனங்கள் மூடப்பட்டதன் விளைவாக 1952-53-ல் பெரும் அளவில் ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டதனுல், தற்காலிக வேலைநீக்கம் (lay-off) காலப் பகுதிகளில் தொழிலாள ருக்கு இழப்புஈடு செலுத்துவதற்குரிய நிபந்தனைகளை விவரித்து, இந்திய அரசாங்கம் 1953ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் மாதம் ஒரு அவசரச் சட்டத்தை நடைமுறைக்குக் கொண்டு வந்தது. இந்த அவசரச் சட்டத்திற்குப் பதிலாகப் பிறகு 1953-ல் தொழில்துறை பூசல் (திருத்தச்) சட்டம் கொண்டுவரப்பட்டது. நிறுவனம் உண்மையாகவே மூடப்பட்டால் அல்லது மாற்றப்பட்டால் ஆட் குறைப்பு இழப்புஈடு (retrenchment compensation) தரப்பட வேண்டும் என்பதைச் செய்வதற்காக, அரசாங்கம் மற்ருெரு அவசர சட்டத்தை 1957ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் இயற்ற வேண்டி யிருந்தது. இந்த அவசரச் சட்டம் 1956ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் முதல் அமலுக்கு வந்தது. நிறுவனம் மெய்யாகவே மூடப் பட்டதன் காரணமாக அல்லது நிர்வாகம் ஒரு வேலையளிப்போனிட மிருந்து மற்ருெரு வேலையளிப்போனுக்கு மாறியதன் காரணமாக வேலையிலிருந்து நீக்கம்பெற்ற தொழிலாளர்களுக்கு தொழில்துறை பூசல் சட்டத்தின்கீழ் ஆட்குறைப்பு இழப்புஈடு தரப்பட வேண் டியதில்லை என்று 1957ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் தலைமை நீதி மன்றம் (Supreme Court) தீர்ப்பளித்ததனுல் இச் சட்டத்தை இயற்ற வேண்டியது அவசியமாயிற்று. அதற்குப் பிறகு, அகமதாபாத், கான்பூர், மேற்கு வங்காளம் போன்ற நகரங்களில் ஏதாவது ஒரு காரணத்திற்காகப் பலநிறுவனங்கள் மூடப்பெற்றன. அல்லது மூடப்பெறுமென அறிவிக்கப்பட்டன; இதனுல் பலர் வேலைகளை யிழந்தனர்; இழப்பீடும் அவர்களுக்குத் தரப்படவில்லை.

தொழில்துறை பூசல் சட்டம், 1956ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் மேலும் திருத்தம் பெற்றது. புதிய சட்டத்தின்கீழ், மாதம்

ஒன்றிற்கு ரூ 500-க்கு குறைவான ஊதியம் பெறும் மேற்பார்வை பணியாளர் தொகுதி (supervisory personnel) யினரும், தொழில் நுட்ப பணியாளர் தொகுதி (tech nical personnel) யினரும் தொழிலாளர்களாகக் கருதப்படுகின்றனர்; தொழிலாளர் நடுவர் உயர் நீதிமன்றம் (Labour Appellate Tribunal) கைவிடப் பெறுகிறது; தொழிலாளர் வழக்கு மன்றங்கள், தொழில்துறை நடுவர் நீதி மன்றங்கள், தேசீய நடுவர் நீதிமன்றங்கள் (National Tribunals) முதலியவை ஏற்பட இச் சட்டம் வழி செய்கிறது. பூசல் அல்லாத வேறு காரணங்களுக்காக எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகளின் முடிவு தெரியாமலிருக்கின்றபோது, இப் புதிய சட்டத்தின்கீழ் வேலை யளிப்போன் நிலைஆணைகளுக்கேற்ப எந்த ஒரு தொழிலாளிக்கெதிராகவும் வழக்குத் தொடரலாம்.

பம்பாய் தொழில்துறை உறவுகள் சட்டம், 1949 : தொழிற்பூசல்களைத் தடுப்பதற்கும் தீர்த்து வைப்பதற்கும் இந்திய அரசாங்கத்தால் இயற்றப்பட்டுள்ள சட்ட விதிகளையன்றி, தொழில்துறையில் முன்னேறியுள்ள சில மாநிலங்கள் தங்களது தேவைகளுக்கேற்பப் பிரத்யேக சட்டங்களை இயற்றியுள்ளன. இதில் மற்ற மாநிலங்களுக்கு முன்னோடியாக இருந்த மாநிலம் பம்பாயாகும். 1934-ல் அது தொழிற்பூசல் சமரச சட்டத்தை நிறைவேற்றியது. இதற்குப் பதிலாக, 1938-ல் பம்பாய் தொழிற்பூசல் சட்டம் என்ற ஒரு விரிவான சட்டம் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட்டது. குறிப்பிட்ட பகுதிகளிலுள்ள சில தொழில்களுக்குப் பயன்படுத்தப்பட்ட இச் சட்டம், பூசலோடு தொடர்பானவர்கள் வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பைச் செய்வதற்கு முன்னால் சமரசத்தின் மூலம் உடன்பாடு ஏற்படுவதற்கு ஆவன செய்ய வேண்டும் என்று கூறியது.

தொழிற்பூசல்களை விரைவாக, திறமையாகத் தீர்த்துவைப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்வதற்காகவும், தொழிலாளரிடையே சங்கங்கள் தோன்றுவதற்கு ஊக்கமளிப்பதற்காகவும் இச் சட்டம் அறவே கைவிடப்பெற்று இதற்குப் பதிலாக 1947-ல் பம்பாய் தொழில்துறை உறவுகள் சட்டம் அமல் செய்யப்பட்டது. சில பகுதிகளிலுள்ள குறிப்பிட்ட தொழில்களுக்கே இச்சட்டம் பயன்படுத்தப்படுகிறது; மற்ற தொழில்களுக்குத் தொழிற்பூசல் சட்டம், 1947 முதல் ஆளப்படுகிறது. இப் புதிய சட்டத்தினால் கொண்டுவரப்பட்ட மாறுதல்களாவன: (1) 'அங்கீகாரம் பெற்ற சங்கங்கள், என்ற புது வகைச் சங்கங்கள் உருவாக்கப்பட்டன; (2) தொழிலாளர் வழக்குமன்றங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன; (3) வேலையளிப்போர் பிரதிநிதிகளையும், தொழிலின் பல்வேறு உத்தியோகங்கள்,

நிறுவனங்களிலுள்ள தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளேயும் சம அளவில் பெற்றுள்ள கூட்டுக்குழுக்களே உருவாக்க ஏற்பாடு செய்யப் பட்டது. இச் சட்டம், 1948, 1949, 1953, 1955, 1956 முதலிய ஆண்டுகளில் திருத்தம் பெற்றது.

மத்திய பிரதேசத் தொழில்துறைப்பூசல் உடன்பாடு (Settlement) சட்டம் (1947): பம்பாய் தொழில்துறை உள்தொடர்பு சட்டத்தின் அடிப்படை அம்சங்களேயே மத்திய பிரதேசத் தொழில்துறைபூசல் உடன்பாடு சட்டம் பெற்றிருக்கிறது. பம்பாய் சட்டத்தைப் போல் இருக்கவேண்டுமென்பதற்காக, இது 1947, 1951, 1955 முதலிய ஆண்டுகளில் திருத்தம் செய்யப் பெற்றது.

உத்தர பிரதேசத் தொழில்துறை பூசல் சட்டம், (1947): 1947ஆம் ஆண்டின் உத்தரபிரதேசத் தொழில்துறை பூசல் சட்டமானது, வேலேநிறுத்தங்களேயும், கதவடைப்புகளேயும் தடை செய்வதற்கும், சமரசத்திற்கு அல்லது தீர்ப்புக்குப் பூசல்களே அனுப்பு வைப்பதற்கும், நீதிபதியின் தீர்ப்புகளே பூசலோடு தொடர்புடையவர்களே ஏற்றுக்கொள்ளுமாறு செய்வதற்கும், பொதுநலப் பணியினேக் கட்டுப்பாடு செய்வதற்கும் அரசாங்கத்திற்கு அதிகாரமளிக்கிறது.

தொழில்துறை பூசல் (நடுவர் அப்பீல் நீதிமன்ற) சட்டம், 1950 : தீர்ப்புக்குப் பூசலே அனுப்பிவைப்பதை முதன் முதலில் கட்டாயமாக்கிய தொழில்துறை பூசல் சட்டம் நடைமுறைக்குக் கொண்டு வரப்பட்டபோது, மத்திய அப்பீல் நீதிமன்றம் ஒன்றை ஏற்படுத்துவது தேவை என்பது உணரப்பட்டது. மத்திய, மாநில அரசுகளால் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள அனேக தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களின் நடவடிக்கைகளே, தனது தீர்ப்புகளின்மூலம் இது நன்முக இணேக்கும் எனக் கருதப்பட்டது. தொழிற்பூசல்களேயும் சில தற்செயலான விஷயங்களேயும் விசாரிப்பதற்கென்று நடுவர் உயர்நீதிமன்றம் ஏற்படுவதற்குத் தொழில்துறை பூசல் (அப்பீல் நடுவர் நீதிமன்ற) சட்டம் வழி செய்தது. நிதி, தரப்பாகுபாடு (classification by grades), ஆட்குறைப்பு, சட்டப் பிரச்சினேகள் முதலியவை பற்றிய விஷயங்களுக்காகத்தான் நடுவர் உயர்நீதிமன்றத்திற்கு அப்பீல் செய்து கொள்ளமுடியும். இச் சட்டம் 1956-ல் ரத்து செய்யப்பட்டது.

தொழில்துறை பூசல் (திருத்த,பலவகை விதிகள்) சட்டம், 1956 : தொழில்துறை பூசல் (திருத்த, பலவகை விதிகள்) சட்டத்தின் (1956) இதர விதிகளே இந்திய அரசாங்கம், 1957ஆம் ஆண்டு

மார்ச்சு மாதம் 10 ஆம் தேதி முதல் அமலுக்குக் கொண்டு வந்திருக்கிறது. தொழிலாளர் வழக்குமன்றங்கள், நடுவர் நீதிமன்றங்கள், தேசீயநடுவர் நீதிமன்றங்கள் என்ற மூன்றடுக்குத் தீர்ப்புச் சாதனம் (Three-tier Adjudication Machinery), மாறுதலை அறிவிக்கும் முறை பூசல்களைத் தன்னிச்சையாகத் தீர்ப்புக்கு விடுதல், தீர்ப்புச்சாதனம் பூசல்களை விசாரித்துக் கொண்டிருக்கின்ற காலத்தில் தொழிலாளர்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளித்தல் முதலியவையோடு சம்பந்தப்பட்ட விதிகள் தற்போது நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட்டுள்ளன.

சில குறிப்பிட்ட விஷயங்களில் எந்த ஒரு மாறுதலையும் செய்வதற்கு 21 நாட்களுக்கு முன்னால், வேலையளிப்போன் தொழிலாளர்களுக்கு அறிவிப்புத் தரவேண்டும் என்று மாறுதல் அறிவிப்பு முறை கூறுகிறது. சம்பந்தப்பட்டவர்கள் தாங்களாகவே எழுத்து உடன்படிக்கையின்மூலம் பூசல்களை மத்தியஸ்தத்திற்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும் என்று இச் சட்டம் கூறுகிறது. நீதிபதிகளின் தீர்ப்புகள் சட்டப்படி செல்லக் கூடியவையாகும்.

நடைமுறை விதிகளைப் (standing orders) பயன்படுத்துவது பற்றியோ அல்லது விளக்குவது பற்றியோ சம்பந்தப்பட்டவர்களிடையே கருத்து வேறுபாடுகள் எழுமானால், அவற்றைத் தீர்த்து வைப்பதற்கு இச் சட்டம் வழி செய்கிறது. இத்தகைய கருத்து வேறுபாடு ஏற்படும்போது சம்பந்தப்பட்டவர்கள் நேரிடையாகத் தொழிலாளர் வழக்கு மன்றத்திற்குச் செல்லலாம்.

5. தொழில் புள்ளி விவரங்களைப் பற்றிய சட்டங்கள்

புள்ளி விவரத் தொகுப்புச்சட்டம் (Collection of Statistics Act), 1953: தொழிலையும், தொழிலாளரையும் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் இந்தியாவில் பற்றாக்குறையா யிருப்பதுகுறித்துச் சற்றேறக்குறைய எல்லாத் தொழில் கமிட்டிகளும் கமிஷன்களும் குறை கூறியுள்ளன. இதைப்பற்றித் தொழில் புள்ளி விவரங்கள் பற்றிய அத்தியாயத்தில் விரிவாக ஆராயப்பட்டிருக்கிறது.

(8) நிர்வாகமும், செயல்படுத்து முறையும்

இருதிறப் பொதுப் பட்டியலிலுள்ள விஷயங்களைப் பற்றிய சட்டங்களை மாநில அரசுகளும், யூனியன் பட்டியலிலுள்ள விஷயங்களோடு தொடர்பான சட்டங்களை மத்திய அரசும் செயல்படுத்த வேண்டியிருக்கின்றன. சட்டத்தின் விதிகள் சரிவரப் பின்பற்றப் படுகின்றனவா என்பதைப் பார்த்துக் கொள்ளக்கூடிய முக்கிய சாதனங்கள் கண்காணிப்பாளர் அலுவலகங்களே (Inspectorates)

யாகும். போருக்குப் பிந்திய காலப்பகுதியில் அனேக தொழி லாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருக்கின்றன. என்ருலும், கண் காணிப்பாளர் அலுவலகங்களைத் திருத்தியமைத்து அவற்றைப் பலப்படுத்துவதற்கு உண்மையான முயற்சி இதுவரை எடுத்துக் கொள்ளப்படவில்லை. இது செய்யப்படவில்லையென்ருல், சட்ட புத்தகத்தில் விரிவான சட்டங்களை வைத்திருப்பதனால் பயனேதும் ஏற்படப்போவதில்லை. தொழிலாளர் இழப்பீடுச் சட்டம், இந்திய தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம், தொழில்துறை வேலை (நடைமுறை விதிகள்)சட்டம்போன்ற சட்டங்களைப் பொறுத்தவரை, அவற்றை முறையாகச் செயல்படுத்துவதற்குத் தேவையான கண்காணிப்பு அதிகாரிகள் நியமிக்கப்படவில்லை. அதனோடு, நியமிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரிகளுக்கும் கடமைகளும் பொறுப்புகளும் மிகையாகத் தரப் பட்டுள்ளன. தொழிற்சாலை சட்டத்தின் விதிகளின்கீழ் நியமிக்கப் பட்ட சில கண்காணிப்பாளர்களால், ஓராண்டுக் காலத்தில் தங்களது அதிகார எல்லையில் உள்ள தொழில் நிறுவனங்களை ஒருமுறைகூட மேற்பார்வையிட முடிவதில்லை. எனவே, முறை யாக விசாரணை செய்யப்பட்டுத் தீர்த்துவைக்கப்பட வேண்டும் என்பதற்காக இவர்களிடம் அனுப்பி வைக்கப்படுகின்ற வழக்கு களின் கதிபற்றி நாம் விளக்கத் தேவையில்லை. ஒழுங்கற்ற முறை களும், வழக்கங்களும் கண்டுபிடிக்கப்படாம லிருந்துவருகின் றன. தொழிற்சாலை சட்டத்தின்கீழ் நியமிக்கப்பட்டுள்ள கண் காணிப்பாளர்கள் போதிய தகுதியற்றவர்களாகவும், தங்களது கடமைகளைப் பயனுள்ள வகையில் ஆற்றக் கூடிய பயிற்சியற்றவர் களாகவுமிருக்கின்றனர். இந்த, இக்கட்டுகளின் காரணமாக, எவ் வித நோக்கத்திற்காக இயற்றப்பட்டனவோ அவ்வித நோக்கத் தைத் திருப்தி செய்கின்ற வகையில் பெரும்பாலானதொழிலாளர் சட்டங்கள் அமல் செய்யப் பெறவில்லை.

இந்த, இக்கட்டுகள் நீக்கப்படவேண்டும் என்ருல், வேலையைக் கண்காணிப்பதற்கு முழுத் தகுதியும், முறையான பயிற்சியுமுடைய அதிகாரிகள் போதிய அளவில் எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும். ஒவ்வொரு கண்காணிப்பாளருக்கும் தரப்படுகின்ற பணி அவரால் திறம்படச் செய்யப்படக் கூடியதாக இருக்க வேண்டும். கண் காணிப்புப் பணிகளை முறையாக இணைப்பதற்கு ஒரு மத்திய கண் காணிப்பாளர் அலுவலகம் அவசியமாகும். தங்களது கருத்து களையும் அனுபவங்களையும் ஒருவருக்கொருவர் பரிமாறிக் கொள் வதற்கு ஏதுவாகவிருக்கின்ற வகையில் கண்காணிப்பு அதிகாரி களுக்கென மாநாடுகளும், பயிற்சி வகுப்புகளும் நடத்தப்பெற வேண்டும். அவர்களது பணியோடு கலந்துள்ள மனித சாதனமும்

(human factor), அரசாங்கம் அவர்களுக்களித்துள்ள பொறுப்புகளும் இத்தகைய மாநாடுகளில் வலியுறுத்தப்பட வேண்டும்.

(9) முடிவுரை

தற்காலச் சமூகத்தின் உரமிக்க, இன்றியமையாத மரபுகளில் ஒன்று தொழிலாளர் சட்டமாகும். வெளிப்புற அமைப்பு அல்லது சக்தியினால் கொண்டுவரப்படக்கூடிய வேறெதையும்விட, தேசிய வாழ்வில் இதற்கு மிகவும் விரிவான நோக்கமும் ஆழமான முக்கியத்துவமும் உண்டு. தொழிலாளர் சட்டத்தின் மெய்யான வளர்ச்சி பல காரணிகளைப் பொறுத்திருக்கிறது. அவைகளில் முக்கியமானவை: தொழிலாளர்களிடையே வகுப்பு ஒருமைப்பாடு (class solidarity) வளர வேண்டும்; கூட்டுபேரத்தின் சக்தியை அவர்கள் உணர வேண்டும்; உயர்ந்த–வாங்குந்திறன் (purchasing power) உடைய திறமை வாய்ந்த, மனநிறைவுள்ள தொழிலாளர் வகுப்பினர் நாட்டுத் தொழில் வளர்ச்சிக்கு உறுதுணையாக இருப்பர் என்ற எண்ணம் வேலையளிப்போர்களிடையே மேலோங்கி இருத்தல் வேண்டும்; சமூக நல்வாழ்விற்கு, தொழிலாளர் தம் ஒழுக்கம் மற்றும் பொருள்சார் (material) முன்னேற்றம் அவசியம் என்பதை மக்கள் பொதுவாக உணர வேண்டும்.

சுதந்திரம் கிடைத்த பிறகும், மக்கள் அரசாங்கம் ஏற்படுத்தப்பட்ட பிறகும், சமூகநீதியை நிலவச் செய்வதற்கும், தொழிலாளர் வாழ்க்கைத்தரங்களை உயர்த்துவதற்கும் தேவையான சட்ட நடவடிக்கைகளை எடுப்பதில் அரசாங்கம் ஆர்வம் காட்டி வருகிறது. 'வாழ்க்கைக் கூலியை' மட்டுமே பெறத் தகுதியுள்ள சிறு கூட்டாளியாகக் கருதப்படாது, உற்பத்தியின் இலாபத்தில் உரிய பங்கினைப் பெறத் தகுதியுள்ள சாதனமாக, உற்பத்தித் துறையில் முதலுக்கிணையான காரணியாக உழைப்பு கருதப்பட வேண்டும் என்பது தற்போது வலியுறுத்தப்படுகிறது. இப் புதிய உணர்வு தொழிலாளர் பற்றிய அரசாங்கக் கொள்கைகளில் இடம் பெற்றிருக்கிறது என்பதற்கு, இந்திய அரசியலமைப்பில் காணப்படும் அடிப்படை உரிமைகள், வழிகாட்டும் கொள்கைகள் முதலியவை மூலம் தரப்பட்டுள்ள உத்தரவாதங்களைவிட வேறு சான்றுகள் தேவையில்லை.

4. தொழில் சீரமைப்பு
(Rationalisation)

(1) தொழில் சீரமைப்பு என்றால் என்ன?

விவேகத்தின் கட்டளைகள் (Dictates of reason): வேலையாள்–நிர்வாகி உறவுகளைப் பொறுத்தவரை, இந்தியாவில் தற்போது தொழில் சீரமைப்பு மிகவும் விவாதத்திற்குரிய ஒரு பொருளாக இருந்து வருகின்றது. முதுமை எய்திய நிறுவனங்களைப் புதுமைப் படுத்துவதற்காகத் தொழிலதிபர்கள் திடீரென்று பயன்படுத்திய ஒரு புதிய அல்லது மாயவித்தைக் கருத்தன்று அது. மனித நடவடிக்கையை விவேகத்தின் கட்டளைக்கேற்றவாறு இருக்கச்செய்கின்ற ஒரு வழி முறையாக அது மனித குலத்தின் தொடக்கத்திலிருந்து இருந்து வந்திருக்கிறது. மிகவும் கூர்மையாகவோ மழுங்கியதாகவோ, மிகவும் நீண்டதாகவோ மிகவும் குட்டையாகவோ இருந்த கல்லாலான கருவியை முதன் முதலில் மனிதன் பார்த்த பழையநாள் முதலே இக் கருத்துத் தொழிலில் ஆளப்பட்டு வந்துள்ளது.

தொழில் சீரமைப்பை நடைமுறைப்படுத்தியதன் மூலமாகவும், எண்ணிறந்த பிரச்சினைகளைப் பற்றிய விசாரணை, ஆராய்ச்சி மூலமாகவும் மட்டுமே மனித குலம் முன்னேறுவது சாத்தியமாயிற்று. இவைகளின் நோக்கம் குறைந்த முயற்சியில் நிறைந்த பயன்களைப் பெறுவதாகும். நீராவி இயந்திரம், நூற்பு ஜென்னி (spinning jenny), விசைத்தறி (power-loom) போன்ற குறிப்பிடத் தகுந்த புதுமைகளோடு அடியெடுத்து வைத்த பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில் தொழில் புரட்சி (Industrial Revolution) உண்மையில் உலகம் அதுவரை கண்டிராத ஒரு வியத்தகு தொழில் சீரமைப்பு முறையாகும். அதற்குப் பிறகு விஞ்ஞானி, புத்தமைப்பாளன்

(inventor) தொழில்நுட்ப விஞைஞன் முதலியோர் பல புதுமைகளைச் செய்திருக்கின்றனர். இயற்கைச் சக்திகளின் மீதுள்ள மனிதனின் ஆதிக்கம் எந்த அளவுக்குப் பெருகியிருக்கிறதென்றால், சில ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறையாவது வரலாற்றுப் பிரசித்தி பெற்ற புத்தமைப்பு (invention) அல்லது கண்டுபிடிப்பு செய்யப் படவில்லையென்றால், அவன் மன அமைதியற்றவனாகவும் ஏமாற்றமடைபவனாகவு மிருக்கிறான்.

தொழில் சீரமைப்பு என்பதற்கு, தொழில் அல்லது வேறு எல்லா நடவடிக்கைகளுக்கும் விவேகத்தின் கட்டளைகளைப் பயன் படுத்துவது என்பது பொருள் என்றால், இந்தக் கருத்து முற்றிலும் மாறுபட்ட பல்வேறு பொருளாதார சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப பல நாடுகளில் வெவ்வேறான வழிகளில் ஆளப்பட்டு வந்திருக்க வேண்டும் என்று நாம் கொள்ளவேண்டும். முதல் உலகப் போருக்குப் பிந்திய வருடங்களில் தொழில் சீரமைப்புக்கு ஜெர்மனியில் மிகுந்த ஆதரவு கிடைத்தது. ஒருவித அரசாங்கமென்று தொழில் கருதப் பட்டு வந்த ஜெர்மனியில் தொழில் சீரமைப்பு தொழிலின் சிறந்த முறையெனக் கொள்ளப்பட்டது.* வேலைபாகுபாடுகள், பலவீனமான நிறுவனங்களை வெளியேற்றுதல், புதிய நிறுவனங்கள் நுழைவதைக் கட்டுப்படுத்துதல் முதலியவைபற்றிய கொள்கைகளை செயல்படுத்துவதற்கேற்ற வகையில் உற்பத்தியாளரிடையே நெருங்கிய உறவுகள் அங்கே காணப்பட்டன. சக்தி வாய்ந்த தொழில் கூட்டுகளும், டிரஸ்ட்டுகளும் அமைக்கப்படுவதை விரும்பிய இக் கருத்தில் பல மாறுதல்கள் நிகழ்ந்து, பல்வேறு நாடுகளில் வெவ்வேறு உருவங்களில் இது நடைமுறையிலிருந்து வருகிறது.

தொழில் சீரமைப்பின் இலக்கணம் (Definition): தொழில் சீரமைப்புக்கு பல்வேறு வழிகளில் இலக்கணம் கூறப்பட்டிருக்கிறது. இதற்குக் கூறப்பட்ட பழைய இலக்கணங்களில் ஒன்று, 1927ஆம் ஆண்டு சர்வதேசப் பொருளாதார மாநாடு கொடுத்ததாகும். உழைப்பு அல்லது சாதனத்தை குறைந்தபட்சமாக விரயம் செய்கின்ற தொழில்நுட்ப, தொழிலமைப்பு முறையென அது தொழில் சீரமைப்பை விவரித்தது. †இம் முறையில், அறிவியலான உழைப் பமைப்பு (Scientific Organisation of Labour), சாதனங்களையும், பண்டங்களையும் தரப்படுத்துதல், உற்பத்தி நடவடிக்கைகளைச் சீர் படுத்துதல், போக்குவரத்து, விற்பனை முறைகளைத் திருத்தியமைத்

* மேக்ரகோர்: தொழில்துணிவின் நோக்கமும் இலாபமும், பக்கம் 129

† சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு: தொழில் சீரமைப்பின் சமூக அம்சங்கள் பக்கம் 6

தல் முதலியவை இடம் பெறுகின்றன. மாநாட்டின் கருத்துப்படி தொழில் சீரமைப்பின் குறிக்கோள்கள் பின்வருவனவாகும் :-

1. குறைந்தபட்ச முயற்சியில் தொழிலாளரின் உயர்ந்த பட்சத் திறமையைப் பெறுதல்.
2. மாதிரி (patterns) வகைகளைக் குறைப்பதன் மூலம் (இவைகளால் நன்மை ஏற்படாதபோது) தரப்படுத்தப்பட்ட எந்திரப்பகுதிகளை உற்பத்தி செய்வதற்கும், பயன்படுத்துவதற்கும், பழுது பார்ப்பதற்கும் வழிசெய்தல்.
3. கச்சாப் பொருள்கள், எந்திரங்கள் வீணுவதைத் தவிர்த்தல்.
4. பொருள்களின் விநியோகத்தைச் சுலபமாக்குதல்.
5. வினியோகம் (distribution) செய்வதில் தேவையற்ற கடத்துச் செலவுகளையும், தரகர்களின் (middlemen) பணியினையும் தவிர்த்தல்.

நிர்வாகத்தைப் பற்றிய சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஆலோசனைக் கமிட்டி (Advisory Committee on Management of the International Labour Organisation), வழக்கமான பழைய முறைகளுக்குப் பதிலாக, அறிவுநுட்பத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட முறைகளைச் செயல்படுத்துகின்ற ஒரு சீர்திருத்தமென தொழில் சீரமைப்புக்கு இலக்கணம் கூறியது.‡ குறுகிய அர்த்தத்தில், பொது அல்லது தனியார் துறையிலுள்ள ஒரு நிறுவனத்தின் நிர்வாக அல்லது வேறுபிரிவின் சீர்திருத்தம் எனத் தொழில் சீரமைப்பு விளக்கப்பட்டது. பரவலான அர்த்தத்தில், தொழில் நிறுவனங்களை ஓர் இனமாகக் கருதி, தடையிலா போட்டியினுல் விளைகின்ற விரயத்தையும் இழப்பையும் அறிவுநுட்பத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட கூட்டு நடவடிக்கைமூலம் குறைக்க முயலுகின்ற ஒரு சீர்திருத்தமென விளக்கப்பட்டது.

இயந்திர மயமாக்குதலும் (Mechanisation) தொழில் சீரமைப்பும் : இயந்திரமயமாக்குதலும் தொழில் சீரமைப்பும் ஒன்றெனச் சில வேளைகளில் கருதப்படுகிறது. ஆனுல், அறிவுநுட்பத்தையும், அறிவியல் ஆராய்ச்சியையும் அடிப்படையாகக்கொண்டு ஆட்களுக்குப் பதிலாக எந்திரங்கள் பதிலீடு (substitution) செய்யப்படும்போதுமட்டுமே இது உண்மையாக இருக்க முடியும். தொழில் சீரமைப்புக்குப் பின்னுலிருக்கின்ற முறையான அறிவு

‡ சர்வத்தேச தொழிலாளர் செய்தி இதழ், ஆகஸ்ட் 1937. பக்கங்கள் 251, 254

நுட்பமானது பொருளாதார, தொழில்நுட்பக் காரணிகளையன்றி சமூக நிலவரங்களையும் கணக்கிற்கு எடுத்துக்கொண்டால் ஒழிய, அதோடுகூட, நெடுங்கால பயன்களும் உடனடியான விளைவுகளும் கவனத்திற்கு, எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டால் ஒழிய, தொழில் சீரமைப்புக்கு அப்பெயர் உண்மையில் பொருந்தாது. குறிப்பாக, இந்தியாவில் தொழில் சீரமைப்புபற்றி விவாதம் நடைபெற்று வருகின்ற தற்போதைய சூழ்நிலையில் (context), சமூக நிலவரங்கள், கணக்கிற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டியதை நாம் வலி யுறுத்த வேண்டியது அவசியமாகிறது.

நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி (1940) யின் கருத்து : 1940ஆம் ஆண்டில் தொழில் சீரமைப்புபற்றி ஆய்வு நடத்திய பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டியானது (Textile Labour Enquiry Committee of Bombay), உழைப்பைக் குறைக்கும் (labour saving) நடவடிக்கைகள், புத்தம்புதிய எந்திரங்களை நிறுவுதல், நிறுவனங்களை ஒருங்கே இணைத்தல் முதலியவை தொழில் சீரமைப்பின் பல்வேறு அம்சங்கள் என எழுதியபோது, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் இந்த எச்சரிக்கையைத்தான் கருத்தில் கொண்டிருந்தது*. தொழி லாளர்களை வேலையைவிட்டுப் போகச்செய்கின்ற வகையில் புத்தம்புதிய எந்திரங்கள் நிறுவப்பட்டுவிட்டால் தொழில் சீரமைப்பு செய்யப்பட்டு விட்டது என்று பொருளல்ல. உற்பத்தி அதிகரிப்பையும் வேலையிழந்த தொழிலாளரையும் பயன்படுத்து வதற்கு அறிவு நுட்பத்தின் மூலமாகவும், ஆராய்ச்சி மூலமாகவும் ஏக காலத்தில் உரிய வழிமுறைகள் கண்டுபிடிக்கப்படவில்லை யென்றால், இச் சீர்திருத்தம் தொழிலுக்கும் சமுதாயத்திற்கும் தீமை விளைவிக்குமேயன்றி நன்மை பயக்காது. இத்தகைய மாறுதல் பொய்யான தொழில் சீரமைப்பேயன்றி, மெய்யான தொழில் சீரமைப்பு அன்று. அனுபவ (empirical) முறையைப் போல் அல்லாது, பகுத்தறிவு முறை (rational method) தொழி லமைப்பு என்ற மாறுதலோடு தொடர்புடைய பொருளாதார, தொழில்நுட்ப, சமூகக் காரணிகளைக் கணக்கிற்கு எடுத்துக் கொள்கிறது.

தொழில் சீரமைப்பின் செயல்வகை (Modus operandi of rationalisation): குறைவான உழைப்பையும் சாதனங்களையும் வைத்து நிறைவான பயன்களை உற்பத்திச் செய்யவேண்டும் என்பது தொழில் சீரமைப்பின் நோக்கமாகும். தொழிலில் இரு கூட்டாளி யாக இருக்கின்ற வேலையளிப்போர்களுக்கும், தொழிலாளர்களுக்

* நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி அறிக்கை. பக்கம் 183

கும், நுகர்வோர்களுக்கும் சமுதாயத்திற்கும் கூடுதலான இலாபத்தைத் தரவேண்டும் என்பது அதன் குறிக்கோளாகும். தொழில் சீரமைப்பின் செயல்வகையில் பல்வேறு நடவடிக்கைகள் இடம் பெறுகின்றன. டிரஸ்ட்–கார்ட்டல், (cartel) கூட்டுறவுத் தொழில், நாட்டுரிமையாக்கப்பட்ட தொழில்என்ற பெரும் பொருளாதார அங்கங்களாக (larger economic units) பலதரப்பட்ட தொழிற்சாலைகளை ஒன்றாக இணைத்தல், பலவீனமான நிறுவனங்களைச் சேதப்படுத்தாது வெளியேற்றுதல், தொழிற்சாலைகளின் திறமைக்கேற்றவாறு உற்பத்தியைப் பகிர்வுசெய்தல் முதலியவை மூலம் ஜெர்மனியில் தொழில் சீரமைப்பு செய்யப்பட்டது.

நாட்டுரிமையாக்குதலின்போது, தொழிலில் அரசாங்கம் பொதுத் துறையை விரிவுபடுத்த முயலும் கட்டத்தில் தொழில் சீரமைப்பின் இந்த அடிப்படை வகையை (basic type) நடைமுறைக்குக் கொண்டு வருவது சுலபம். இது உற்பத்தியின் தரத்தையும் அளவையும் உயர்த்தும். திட்டம், கட்டுப்பாடு (control) மூலமாக இல்லாவிட்டாலும் பொருளாதார சூழ்நிலைகளின் சக்தியின் மூலம் இது கொண்டுவரப்படும். உதாரணமாக, இந்தியாவிலுள்ள நெசவுத் தொழில் போன்ற பழமையான தொழிலில் பயனற்ற பல நிறுவனங்கள் இருந்து வருகின்றன. பேராசை மிக்கவர்களாகவும், கருணையற்றவர்களாகவும் இருந்த முன்னைய நிர்வாகிகளின் தவறுமல் பல கட்டுபடியான நிறுவனங்கள் (economic units) தற்போது துயரநிலைக்குள்ளாகி இருக்கின்றன. தொழிலாளருக்கும் நுகர்வோர்களுக்கும் இவை பெரும் சுமையாக இருக்கின்றன. அழிவுப் பாதையில் மெல்ல மெல்ல நகர்ந்து கொண்டிருக்கின்ற இவை, வேலையாள்–நிர்வாகி நல்லுறவுகளுக்கு குந்தகம் விளைவிப்பதாய் உள்ளன. தங்களது பொருளாதாரப் பலவீனத்தைச் சுட்டிக் காட்டிச் சட்டங்களிலிருந்தும், தீர்ப்புகளிலிருந்தும் இவை விலக்கு கோருகின்றன. வருங்கால சேமநிதிக்கு பங்களிப்பு (contribution) தருதல், ஊழியக் கைம்மாறு (gratuity), ஆட்குறைப்பு இழப்பீடு முதலியவைகளைக் கொடுத்தல் போன்ற அடிப்படைக் கடமைகளைச் செய்வதிலிருந்து இவை தவறுகின்றன. மூடிவிடப் போவதாகப் பயம் காட்டி, அரசாங்க அதிகாரிகளை நிர்ப்பந்திக்குமாறு இவை தொழிலாளர்களைக்கூடத் தூண்டிவிடுகின்றன. இத்தகைய நிறுவனங்கள், பொருளாதார சூழ்நிலைகளின் சக்தி காரணமாக விரைவில் மறையுமானால், அதன் மூலமாகச் சம்பந்தப்பட்ட அனைவரும் நன்மை பெறுவர்.

வேலையளிப்போர்களுக்கு மிகவும் அவசியமாகப் படுகின்ற இரு விஷயங்களைப் பொறுத்தவரை, தொழில் சீரமைப்புப் பிரச்சினை

இந்தியாவில் முக்கியமானதாக இருக்கிறது. அதாவது, போதிய வேலைப்பளுவை தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்பதும், பழையனவாகவும், பயனற்றனவாகவுமிருக்கின்ற எந்திரங்களுக்குப் பதிலாக நவீன எந்திரங்கள் நிறுவப்பட்டு புத்தம் புதிய தொழில் நுட்பங்களும், உழைப்பைக் குறைக்கும் முறைகளும் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட வேண்டும் என்பதும் அவர்களுக்கு அவசியமானதாகப்படுகிறது. தானே இயங்கும் இயந்திரத்திற்கு (automatic machinery), குறிப்பாக, தானே இயங்கும் விசைத்தறிக்கு உறுதியான தேவை இருந்து வருகிறது. இவ் விரு காரணங்களுக்காக தொழில் சீரமைப்பு வேண்டும் என்று கேட்கப்படுவதை உணர்ந்த தொழிலாளர்கள், நிர்வாக, உற்பத்தி முறைகள் திருத்தியமைக்கப்பெற வேண்டும், விரும்பத் தகாத நிர்வாக பழக்க வழக்கங்கள் தவிர்க்கப்பட வேண்டும், பணியாளர் தொகுதிக்குப் பயிற்சியளிக்கப்பட வேண்டும், கச்சாப் பொருள்களின் தரம் உயர்த்தப்பட வேண்டும், தரப்படுத்தலும் வேலைத் தேர்ச்சியும் (specialisation) சீர்படுத்தப்பட வேண்டும் என்றும், இவற்றிற்கெல்லாம் மேலாக, தொழிலாளர்களின் தேவைகளுக்கும் வசதிகளுக்கும் கூடுதலான கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும் என்றும் கேட்கிறார்கள்.

(2) தொழில் சீரமைப்பின் நன்மைகள்

தொழில் சீரமைப்பு என்பதற்கு, சிறந்த நிர்வாகக் கொள்கை, சிறந்த உற்பத்தி முறைகள், சிறந்த உழைப்பமைப்புத் திட்டம் (work lay-out), சிறந்த கச்சாப் பொருள்கள், சிறந்த தரப்பிரிவு, பாகுபாடு, சிறந்த பயிற்சியுள்ள தொழிலாளர்கள், சிறந்த இயந்திரங்கள் அல்லது வேறு சில வழிகள் மூலமாக ஒவ்வொரு வகையிலும் முன்னேறுதல் என்று பொருள் என்றால், தொழிலைப் பொறுத்தவரை அது விரும்பக் கூடியது மட்டுமல்லாது அவசியமானதும்கூட என்பதில் சந்தேகமில்லை. தொழில் மயமாக்கல் என்ற நடவடிக்கையை மேற்கத்திய நாகரீகத்தின் ஒரு விளைவு தான் என வேண்டும். இந்தியா விரைவில் தொழில் மயமாக்கப்பட வேண்டும் என்றால், மேற்கத்திய நாடுகளின் அனுபவத்தையும் எடுத்துக்காட்டையும் நாம் கவனத்திற்கு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும்.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் வளர்ச்சி: தொழில்துறையைப் பொறுத்தவரை அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் சிறப்புமிக்க இடத்தைப் பெற்றிருப்பதனால், அதனிடமிருந்து பேரளவு தொழில்

மயமாக்கலைப் பற்றி நாம் மிகவும் தெரிந்துகொள்ள வேண்டியிருக்கிறது. தொழில் சீரமைப்பு என்ற பதத்தை அமெரிக்கர்கள் அதிகமாகப் பயன்படுத்துவதில்லை என்றாலும், உற்பத்தியைப் பெருக்குகின்ற ஒரு வழி என்கின்ற வகையில் தொழில் சீரமைப்பு அந்த நாட்டில் சுமார் ஐம்பதாண்டு காலமாகத் தீராத ஆர்வத்துடன் தொழிலில் வலியுறுத்தப்பட்டு வந்திருக்கிறது. ஐம்பதாண்டுகளுக்கு முன்பு அமெரிக்காவின் தொழில்துறை தொழிலாளியின் ஆக்கத்திறனும் (productivity) வாழ்க்கைத்தரமும், பிரிட்டன் அல்லது வேறு ஐரோப்பிய நாட்டுத் தொழிலாளியின் ஆக்கத்தையும் வாழ்க்கைத்தரத்தையும் ஒத்திருந்தது. இன்று ஒரு பிரிட்டிஷ் அல்லது ஐரோப்பிய தொழிலாளியின் ஆக்கத்தையும், உண்மைக் கூலியையும் (real wage) விட ஒரு அமெரிக்கத் தொழிலாளியின் ஆக்கமும், உண்மைக் கூலியும் முறையே இரண்டு மடங்கு முதல் ஐந்து மடங்கும், ஒன்றரை மடங்கு முதல் நான்கு மடங்கும் உயர்வாக இருக்கின்றன.

பிரிட்டிஷ் அல்லது வேறு ஐரோப்பிய தொழிலாளர்களைவிடத் தங்களது தொழிலாளர்கள் திறமை வாய்ந்தவர்கள் அல்லது அறிவு மிக்கவர்கள் என்று அமெரிக்கர்கள் கூறிக்கொள்ளவில்லை. ஆனால், பயிற்சி, இயந்திரங்கள், தொழில் ஒருங்கமைப்பு (organisation) மூலம் இவ்வுற்பத்தி சாதனங்களைத் தாங்கள் அடைந்திருப்பதாக அவர்கள் கூறிக்கொள்கிறார்கள். அமெரிக்காவில் காணப்படும் உயர்ந்த தொழில் உற்பத்தி அல்லது திறமைக்குக் காரணமாக இருக்கின்ற காரணிகளில் அடியிற் கண்டவை இடம் பெறுகின்றன.

1. போதிய கட்டடங்களும் இயந்திரங்களும், உற்பத்தி மூலதனச் சாதனங்களும் உச்சமாக ஆளப்பட்டு அடிக்கடி புதுப்பிக்கப்படுகின்றன.

2. இயந்திரங்களனைத்தையும் முழுவதும் பயன்படுத்தக்கூடிய திறம்பட்ட, திறம்படா தொழிலாளர்கள் போதிய அளவில் இருக்கின்றனர்.

3. கச்சாப் பொருள்கள், எரிபொருள், மின்சாரம், போக்குவரத்துச் சாதனம் முதலியவைகளும் வேறு வசதிகளும் தேவையான அளவில் சீராகக் கிடைக்கின்றன.

4. நிர்வாகத் திறனும், தொழில்நுட்ப அறிவும் தொழிலமைப்பில் பயன்படுத்தப்பட்டு, உற்பத்தி செலவுகள் குறைக்கப்பட்டிருக்கின்றன.

5. உறுதியானதும் மேலும் விரிவுபடுத்தக் கூடியதுமான அங்காடிகள் இருக்கின்றன.

6. சமூக ஒழுங்குபாட்டுக்கும் (social order) நிலையான அரசியலுக்கும் சாதகமான கருத்து நிலவி வருகிறது.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் நிலவரங்களோடு பிரிட்டனின் நிலவரங்களை ஒப்பிட்டுப்பார்த்து, இங்கிலாந்திலிருந்து அமெரிக்காவுக்குச் சென்றுவந்த குழுக்களின் கருத்துகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு, தனது 'நாமும் முன்னேறலாம்' (We Too Can Prosper) என்ற நூலில் திரு. கிரஹாம் ஹட்டன் (Graham Hutton), பிரிட்டிஷ் தொழிலின் உற்பத்தியை அதிகரிப்பதற்கு அடியிற் கண்ட ஆக்க யோசனைகளைத் தெரிவிக்கிறார்:

1. உற்பத்தி இயந்திரங்கள் (பழையனவும், புதியனவும்) யாவையும் மிகவும் உச்சமாக ஆளப்பட வேண்டும். மிக விரைவாகவும், பயனுள்ளவாறும் அவை செயல் படுவதற்கு ஆவன செய்தல் வேண்டும்.

2. நாட்டில் சேமிப்பு நிறைய செய்யப்பட வேண்டும். இச் சேமிப்புகள், அரசாங்க, தனியார்துறை தொழில்களுக்குரிய உற்பத்திச் சாதனம், சாலைக்கும் இருப்புப் பாதைக்கும் உரிய தளவாடங்கள், கப்பல்கள், இயந்திரங்கள், கருவிகள், பொறி முதலியவற்றில் மூலதனம் செய்யப்பட வேண்டும்.

3. கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்ற நேரங்களில் மிகவும் பயனுள்ள வகையில் தொழிலாளர்களை உழைக்கச் செய்யவேண்டும் அல்லது அவர்களை நீண்ட நேரங்களுக்கு உழைக்கச் செய்ய வேண்டும்.

பொறிகளை அதிகரிக்குமுன் ஏற்கெனவே இருந்துவரும் பொறிகளைச் சிறப்பாக ஆள்வதும், தொழிலாளர் மீது பளுவேற்றாது, ஏற்கெனவே உள்ள தளவாடத்தை அதனால் இயன்றதெல்லாம் அளிக்கச் செய்வதும் புத்திசாலித்தனம் என்று திரு. கிரஹாம் ஹட்டன் மேலும் கூறுகிறார்.

அமெரிக்காவில் தொழில் நிர்வாகம் (industrial management) வியாபாரமாகவோ அல்லது வாழ்க்கை நெறி (career) யாகவோ மட்டுமில்லை; உயர் ஆக்கத்தின் மூலவிசையாகவும் அது எல்லா வகையிலும் கருதப்படுகிறது. நவீன தொழில் நிர்வாகம் ஒரு கலையாகவும் (art), அறிவியலாகவும் (science) இருக்கிறது. இயந்

திரத்தோடும், தொழில்நுட்பத்தோடும் அதன் தொடர்பு பொறுத்தவரை ஓர் அறிவியலாகவும், மனித உயிர்களோடு அதன் தொடர்பு பொறுத்தவரை ஒரு கலையாகவும் அது இருக்கிறது.

அமெரிக்காவில் ஆக்கத்திறன் உயர்வாக இருப்பதற்கான மற்ெருரு காரணம், நவீன இயந்திரங்கள் மிகவும் கூடுதலான அளவில் பயன்படுத்தப்படுவதாகும். வேறெங்கணும்விட அங்கே தளவாடம் மிக ஆழ்ந்த வகையில் ஆளப்படுகிறது; மிக விரைவாக மாற்றப்படுகிறது; மிகத் துரிதமாகப் புதுப்பிக்கப்படுகிறது; வெகு சீக்கிரத்தில் விரிவு செய்யப்படுகிறது. இயந்திரப் பாதுகாப்புத் தரங்களும், சீரமைப்பின் விரைவும் மிகவும் உயர்வானவை.

அமெரிக்க அனுபவத்தை வைத்து தரப்பட்ட யோசனைகள்: அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளுக்குச் சென்று வந்த பல்வேறு பிரிட்டிஷ் உற்பத்திக் குழுக்கள், தாங்கள் அங்கே கண்டவைகளை அடிப்படையாக வைத்து, நெடுங்கால நோக்கங்களையும், குறுங்கால நோக்கங்களையும் அடைவதற்குரிய இரு வகையான வழிமுறைகளைச் சிபாரிசு செய்தன. நெடுங்கால நோக்கங்களை அடைவதற்கு இவைகளின் யோசனைகளாவன: ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் உற்பத்தி தளவாடம் அதிகப்படுத்தப்பட வேண்டும். தொழிலாளர் அலுவலர்கள் மாற்றப்பட்டு அவர்களது வேலைகள் மறுபடியும் மாற்றியமைக்கப்பட வேண்டும்; சிறந்த இயந்திரங்கள் மிகவும் நன்ருக ஆளப்பட வேண்டும்; தொழில் வல்லுநர்களும், தனித்திறமை பெற்றவர்களும், நிர்வாகிகளும் எண்ணிக்கையில் மிகவும் அதிகரிக்கப்பட வேண்டும்; உழைப்பு முறையை முன்பே திட்டமிட்டுக்கொள்ள வேண்டும். குறுங்கால நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்கான வழிகள்: நிர்வாகம் சீர்படுத்தப்பட வேண்டும்; தொழிலாளர்களும், ஏற்கெனவே உள்ள இயந்திரங்களும் நன்கு பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். இத்தகைய வழிமுறைகள் இந்தியத் தொழிலுக்குப் பெரிதும் நன்மை பயக்கக் கூடியனவாகும்.

(3) இந்தியாவில் தொழில் சீரமைப்புக்குள்ள தேவை

வேலையளிப்போர், தொழிலாளர் முறையீடுகள்: கடைசி உலகப் போருக்குப் பிறகு, இந்தியத் தொழிலாளரது உற்பத்தித்திறன் அதிகரிப்பதை விட்டு உண்மையில் குறைந்திருக்கிறது என்றும், நாணயமாகத் தினமும் உழைப்பதற்குத் தொழிலாளர்கள் ஒப்புக்

கொள்வார்களேயானுல், வேறு உற்பத்திக் காரணிகளில் எந்தவித மாறுதலுமின்றியே உற்பத்தித் திறனேயும் உற்பத்தியையும் கணிசமாக அதிகரிக்கச் செய்ய முடியும் என்றும் வேலையளிப்போர்கள் கடந்த பல ஆண்டுகளாக அடிக்கடி முறையிட்டு வருகின்றனர். இதற்கெதிராகத் தொழிலாளர்கள் கூறுவது: உற்பத்தித்திறன் மொத்தத்தில் குறையவில்லை; அவ்வாறு அது எங்கேயாவது குறைந்திருந்தால், அதற்கு நேரடியான காரணம், தரம் குறைந்த கச்சாப் பொருள்களை அளித்தல், இயந்திரங்களைப் புறக்கணித்தல், உற்பத்தியைத் திட்டமிடாதிருத்தல், பொறுக்க முடியாத வேலைச் சூழ்நிலைகளைச் சீர்ப்படுத்த விடாப்பிடியாக மறுத்தல் முதலியவை மூலம் நிர்வாகத்தினர் செய்த தவறுகளேயாகும்.

இவ்விரு குற்றச்சாட்டுகளுமே பெரும்பாலும் உண்மையாக இருக்கின்றன. தொழிலாளர்களும், நிர்வாகத்தினரும் தங்களது குறைபாடுகளை உணர்ந்து, அவற்றை நீக்குவதற்கு முயலவில்லையென்ருல், நாட்டுப் பொருளாதாரத்திற்குக் கணிசமான இலாபம் கிடைக்காது போய்விடும். புதிய இயந்திரங்களை நிறுவுவதன் மூலமோ பழைய இயந்திரங்களை மென்மேலும் ஆள்வதன் மூலமோ மொத்த உற்பத்தியைப் பெருக்க முடியும் என்பதில் சந்தேகமில்லை; ஆனுல் உற்பத்திமுறை திறமையற்றதாக இருந்துவரும்.

இந்தியத் தொழிலாளரது தாழ்வான அல்லது குறைவான உற்பத்தித்திறன் குறித்து, இரும்பு, எஃகு, நிலக்கரித் தொழில்களில் ஒவ்வொரு தொழிலாளியின் வேலை நேரத்திலும் செய்யப்படுகின்ற உற்பத்தி பற்றிய புள்ளி விவரங்களை, 1950ஆம் ஆண்டில் ஆராய்ந்து பார்த்த நாட்டு வரிவருமான விசாரணைக் கமிஷன் (Fiscal Commission) நுட்பமான புள்ளி விவர ஒப்புமைகளைச் (statistical comparisons) செய்ய முடியாவிட்டாலும் அண்மை ஆண்டுகளில் தொழிலாளர் திறமை குறைந்து வந்திருப்பதற்கான தெளிவான அறிகுறிகள் இருக்கின்றன என்றும், இப் பிரச்சினையானது அரசாங்கம், தொழில் நடத்துவோர், தொழிலாளர் முதலியவர்களின் கூட்டு முயற்சியால் சாதுரியமாகத் தீர்க்கப்பட வேண்டும் என்றும் கூறியது.

தளவாடத்தின் அளவு, பயன்படுத்தப்படும் கச்சாப் பொருளின் தன்மை, ஆளப்படும் தொழில்நுட்ப முறையின் ஆற்றல், தொழிலாளர் அணியின் தரம், சிறந்த இலாபம் கிடைக்கின்ற வகையில் பல்வேறு உற்பத்திச் சாதனங்களை ஒன்ருக இணைப்பதற்கு நிர்வாகிகளிடமுள்ள திறமை என்பனபோன்ற மாறும் காரணிகளின் (variables) கூட்டால் விளைவதுதான் உற்பத்தித்திறன் என

திட்டக் கமிஷன் முதல் ஐந்தாண்டு திட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளது. உற்பத்தியில் ஈடுபட்டுள்ள பல சாதனங்கள் வழியாக உற்பத்தித் திறன் விளைவதாக இருப்பதனுல், இலாபம் அல்லது இழப்புக்கு இவை ஒவ்வொன்றும் எந்த அளவிற்குக் காரணமாக இருந்திருக் கின்றன என்பதைக் கணக்கிடுவது சாத்தியமன்று.

ஆக்கத்திறன் குறைவாக இருப்பதற்குக் காரணங்கள் : நாட்டில் கிடைப்பதாகஇருக்கின்ற புள்ளி விவரங்களை வைத்து உண்மைகளை ஒப்பிட்டுப்பார்க்க முடியவில்லையென்ருலும், முக்கியத் தொழில் களின் போக்குகளை வைத்துக் குறைந்த ஆக்கத் திறனுக்குரிய காரணங்களை நம்மால் அறிய முடியும்.

போருக்குப் பிறகு, பல்வேறு சந்தர்ப்பங்களில் உற்பத்தி பாதிக்கப்பட்டிருக்கிறது. அதற்குரிய முக்கிய காரணங்கள் தொழிலாளரது உழைப்புத் திறமை அல்லது ஆற்றலோடு எவ் வகையிலும் சம்பந்தப்பட்டவை அல்ல. உதாரணமாக, 1946, 1947ஆண்டுகளில் நெசவுத்தொழிலில் பெரும் வேலைத்தடங்கல்கள் ஏற்பட்டன; 1949ஆம் ஆண்டின் முற்பகுதியில் துணி மற்றும் நூல் பகிர்வு திட்டத்தில் முறிவு ஏற்பட்டு துணியும் நூலும் மிகவும் தேங்கிவிட்டன. மறுபடியும் 1951, 1952 ஆண்டுகளில் மின்சார அளிப்பின் பற்ருக்குறை விளைவாகப் பம்பாய் பிராந்தியத்தில் உழைப்பு நேரங்கள் குறைக்கப்பட்டன.

குறைவான வேலைப்பளு : வேலையளிப்போர்கள் கூறுகின்ற மற்ெருரு காரணம், குறிப்பிட்ட அளவு இயந்திரங்களோடு தொழிலாளர்கள் உழைப்பதற்கான ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருக் கின்றபோது, தொழிலாளர்கள் போதிய வேலைப்பளுவை ஏற்றுக் கொள்வதில்லை என்பதாகும். வேலைப்பளுவை அதிகப்படுத்து கின்ற வகையில், கடந்த இருபது அல்லது முப்பது ஆண்டுக் கால மாக தொழில் சீரமைப்பு செய்யப்பட்டு வந்திருப்பது உண்மையே என்ருலும், நெசவு, நிலக்கரி, சர்க்கரை, இரும்பு, எஃகு போன்ற பழம்பெருந் தொழில்களில்கூட, தொழிலாளர்கள் இன்னும் சற்று கூடுதலான வேலைப்பளுவை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு இடமிருக் கிறது.

தேவைக்கதிகமான தொழிலாளர்கள் : வேலையளிப்போர் கருத்தில், உற்பத்தித்திறன் குறைவாயிருப்பதற்குரிய மற்ெருரு காரணம் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் உபரிநிலை (surplus) ஆகும். இது அனுவசிய செலவுகளை விளைவிப்பதோடு திறமையின்மையையும், சோம்பேறித்தனத்தையும் வளர்த்து,

தொழிலின் சக்தியைப் பாழ்படுத்திவிடுகிறது என்று அவர்கள் கூறுகின்றனர்.

தொழிலாளர்கள் உபரியாக இருப்பதன் காரணமாக, உற்பத்தியைப் பெருக்குவதிலும், செலவுகளைக் குறைப்பதிலுமிருக்கின்ற சிரமங்களை உணர்ந்து, அந்த உபரியை நீக்கும் பொருட்டு, திட்டக்கமிஷன், சம்பந்தப்பட்டவர்களின் ஆலோசனையுடன் பல சிபாரிசுகளைச் செய்திருக்கிறது.*

ஆக்கத்திறனை அதிகப்படுத்துவதற்கான வழி முறைகள் : நவீன இயந்திரங்கள் நிறுவப்பட வேண்டிய அவசியம் பற்றிய தகவல் போதிய அளவில் கிடைக்கப் பெறவில்லை. எனினும், பஞ்சு நெசவுத் தொழிலின் தேவைகள்பற்றி, நடைமுறைக் குழு(working party) ஒரு பயனுள்ள சர்வேயைச் செய்துள்ளது. தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பல ஆலைகள் ஒவ்வொன்றையும் பற்றி, ஒரு தொழில்நுட்ப துணைக் கமிட்டி (Technical sub-Committee) விவரமான சர்வே ஒன்றை எடுத்து, 1910ஆம் ஆண்டிற்கு முன்பும், 1910ஆம் ஆண்டு முதல் 1925ஆம் ஆண்டு வரையிலும், அதற்குப் பிறகும் எத்தனை எத்தனை இயந்திரங்கள் நிறுவப்பட்டன என்பதைப்பற்றி குறித்துக் கொண்டது. அதற்குப் பிறகு அது வெளியிட்ட கருத்து: 1910க்கு முன்பு நிறுவப்பட்ட இயந்திரங்கள் பழையனவாகவும், பயனற்றனவாகவும் உள்ளன ; அவைகளுக்குப் பதிலாக நவீன இயந்திரங்கள் விரைவில் நிறுவப்பட வேண்டும்; இரண்டாவது காலப்பிரிவில் நிறுவப்பட்ட இயந்திரங்களில் சிலவற்றைப் பயன்படுத்துவது சிக்கனமற்றதாக இருக்கிறதென்றாலும், மொத்தத்தில் இவை இன்னும் பத்தாண்டுகளுக்குத் திருப்திகரமாகப் பணிபுரியக் கூடியவையாகும். இக் கருத்தை ஒப்புக்கொண்ட நடைமுறைக் குழு, தொழிலில் ஆளப்பட்டுவரும் பொறிகள், இயந்திரங்களில் பெரும்பாலானவை பழையனவாகவும், காலத்திற்கு ஒவ்வாதனவாகவுமிருக்கிறது என்றும், அவற்றைப் புதுப்பிப்பது என்பது தொழிலின் உடனடியான பிரச்சினை என்றும் கூறியது.

இந்தியாவின் மற்றொரு முக்கிய தொழிலான சணல் ஆலைகளைப் பொறுத்தவரை, பழைய இயந்திரங்களுக்குப் பதிலாகப் புதிய இயந்திரங்களை நிறுவுவதற்கும், இயந்திரங்களைப் புதுப்பிப்பதற்கும் ரூ. 5 கோடியை உதவியாக அளிக்கும்படி இந்திய சணல் ஆலைச் சங்கம் (Indian Jute Mills Association) அரசாங்கத்தைக் கேட்டுக் கொண்டதாகச் சணல்தொழில் விசாரணைக் கமிஷன்(Jute Enquiry Commission) கூறியது. இவற்றைச் செய்து முடிப்பதற்கு,

* ஐந்தாண்டுத் திட்டம், பக்கம் 590.

குறைந்த பட்சம் 5 ஆண்டுகள் தேவைப்படும். இயந்திரங்களைப் புதுப்பிப்பதில் ஏற்கெனவே இந்திய சணல் ஆலைச் சங்கம் நிறைய பணத்தைச் செலவிட்டிருக்கிறது.

நிலக்கரி சுரங்கங்களில் இயந்திரங்கள் நிறுவப்பட்டதனால் இதுவரை எந்த ஒரு பிரச்சினையும் எழவில்லை. இயந்திர மயமாக்குதலுக்குத் தொழிலாளர்களிடமிருந்து பெரும் எதிர்ப்புக் கிளம்பும் என எதிர்பார்க்கப்பட்டது; ஆனால், சில சூழ்நிலைகளில் இயந்திரங்கள் ஆளப்படுவதை அவர்கள் பெரிதும் ஆதரித்ததாக நிலக்கரித் தொழிலின் நடைமுறைக் குழு அறிவித்தது. எனினும், இயந்திரங்களின் உதவிகொண்டு நிலக்கரியைத் தோண்டி எடுத்து வரும் பெரும் கம்பெனிகளின் பொறியாளர்கள், இயந்திரமாக்குதல் வளர்வதையோ பரவலாக்கப்படுவதையோ அவ்வளவாக விரும்பவில்லை. சில நிர்வாகிகள் அவ்வாறு இதில் ஆர்வமின்றி இருப்பதற்கு ஒரு காரணம், ஒரு நிலக்கரிச் சுரங்கத்தின் உற்பத்தி மாதம் ஒன்றிற்கு 10,000 டன்களுக்கு மிகையாக இருந்தால்மட்டுமே தொழில் மயமாக்குதல் இலாபகரமாக இருக்கும் என்று கூறப்படுவதாகும்.

இங்கிலாந்தில் உற்பத்தி செய்யப்படுகின்ற நிலக்கரியின் 80சதவீதம் இயந்திரங்கள் மூலமாகத் தோண்டி எடுக்கப்படுகிறது என்பதை இங்கே நாம் குறிப்பிட வேண்டும். நிலக்கரியைப் போக்குவரத்து வாகனங்களில் ஏற்றுவதற்கு இயந்திரங்கள் மிக அதிகமாகப் பயன்படுத்தப் பெறவில்லை; ஆனால், 90 சதவீத நிலக்கரி இயந்திரங்கள் மூலமாகத்தான் ஓரிடத்திலிருந்து மற்றோரிடத்திற்குக் கடத்திச் செல்லப்படுகிறது. ஒரு தொழிலாளி தின வேலை நேரத்தில் (shift) செய்யப்படும் உற்பத்தி வியத்தகு முறையில் வளர்ந்திருப்பதாகத் தெரியவில்லை. இயந்திர மயமாக்குதலின் விளைவுகள் இங்கிலாந்தில் இடத்திற்கு இடம் மாறிக் காணப்படுகின்றன. சில சுரங்கங்களில், குறிப்பாகக் கிழக்கு மத்திய பகுதியில் ஆக்கத்திறன் மனங்கவர் முறையில் அதிகரித்தது. மற்ற சுரங்கங்களுக்கு, இயந்திர மயமாக்குதல் மூலம் எந்த ஒரு பயனும் விளையவில்லை. சில இடங்களில் இயந்திர மயமாக்குதலினால் ஒவ்வொரு தொழிலாளி ஷிப்டின் உற்பத்தியும் குறைந்து விட்டது.

இது நிகழ்ந்திருப்பதற்குக் காரணம் இயந்திர மயமாக்கியபின் தொழிலாளர் பணிக் குழுக்கள் மிகப் பெரிதாக இருப்பதோடு, சுரங்கத் தொழிலாளியும் தனது சொந்த பொறுப்புணர்வையும் முயற்சியையும் இழந்திருக்கிறான் என்பதாகும். நெகிழ்ச்சியற்ற உழைப்புச் சுழற்சி (cycles of work) வேலையைச் சலிப்புள்ளவை

யாக்கி விட்டன. பெரும்பாலான வேலையைச் செய்வதற்கு சுரங்கத் தொழிலாளி முன்பு போல் திறமை பெற்றிருக்கத் தேவையில்லை. சுழல் வகை உழைப்போடு (cyclical methods of work), வேலைக்கு வராமை (absenteeism) யின் விளைவு பேரிழப்பு தருவதாக இருக்கிறது.

எனவே, இங்கிலாந்தின் உதாரணத்தை வைத்துப்பார்த்தால், இயந்திர மயமாக்குதல் மட்டுமே ஆக்கத்திறன் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவிடுவதாக இல்லை என்பது புலனாகிறது. இதன் வெற்றி தொழிலாளர்களின் மனப்பான்மையைப் பொருத்திருக்கிறது.

நிலக்கரித் தொழிலின் நிலைமை எவ்வாறிருந்தாலும், இந்தியாவிலுள்ள ஏனைய பழைமையான தொழில்களான நெசவுத் தொழிலிலும், சணல் தொழிலிலும் பழைய இயந்திரங்களுக்குப் பதிலாகப் புதிய இயந்திரங்கள் படிப்படியாக ஆளப்பட வேண்டிய அவசியம் இருக்கிறது.

நிர்வாக முறைகளைச் சீரமைத்தல் : சில நிர்வாகிகள் முற்றிலும் திறமையற்றவர்களாக இருக்கின்றனர் என்றும், இயந்திரங்களை இவர்கள் அசட்டை செய்கின்றனர் ; என்றும், தரம் குறைந்த கச்சாப் பொருள்களை இவர்கள் அளித்து வருகின்றனர் என்றும், இவர்களது ஒரே நோக்கம் குறைந்தபட்ச காலத்தில் உயர்ந்தபட்ச விளைவைப் பெறுவதே என்றும் தொழிலாளர்களும், அவர்களது சங்கங்களும் முறையிட்டு, கவனிக்கப்பட வேண்டுமென நீண்ட நாட்களாகக் கூறி வருகின்றன.

1953ஆம் ஆண்டின் பல மாதங்கள் இந்தியாவில் பணிபுரிந்து வந்த சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உற்பத்தித்திறன் குழு (International Labour Organisation Productivity Team) நெசவு, பொறி இயல் தொழில்களை ஆராய்ந்து நிர்வாக நடவடிக்கைகளைச் சீர்படுத்த வேண்டிய அவசியம்பற்றி எடுத்துக் கூறியது. தனிப்பட்ட நடைமுறைகளைப் பொறுத்தவரை, இயந்திரங்களுக்கும், உற்பத்தி முறைகளுக்கும் கூடுதலான கவனம் செலுத்த முடியுமென்றால், அதே உழைப்பையும், இயந்திரங்களையும் வைத்து உற்பத்தியைக் கணிசமான அளவில் 15 முதல் 50 சதவீதம் வரையிலும், சிலவேளைகளில் இதற்கு மிகையாகவும் அதிகப்படுத்த முடியும் என்று அக் குழு நிரூபித்துக் காட்டியது. நெசவுத் தொழிலிலுள்ள சில ஆலைகளின் நிலைமை படுமோசமாக இருப்பதைக் கண்ணுற்ற இக் குழு, உழைப்புச் செலவுகளைக் குறைப்பதற்கான ஒரேவழி, ஒன்று கூலிகளைக் குறைப்பது அல்லது தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கைக் குறைப்பதற்காக நவீன, பயன்தரத்

தக்க இயந்திரங்களை ஆள்வது என்று கூறுவது ஒரு தவறான கருத்து என்று விளக்கியது. இக் கொள்கையைப் பின்பற்றினால் வேலை யின்மை உருவாகும்; இதனால் உள்நாட்டு அங்காடியில் வாங்குந் திறன் குறையும் என அக் குழு கருத்து தெரிவித்தது.

நிலவும் சூழ்நிலைகள், தரம், ஏற்படும் விளைவுகள் முதலியவை பற்றி கவலைப்படாது உற்பத்தியை அதிகப்படுத்த வேண்டும் என்று முயல்வது குறித்து சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் குழு கூறியதாவது: இயந்திரங்களைச் சுத்தப்படுத்துவதற்கும், மேற்பார்வையிடுவதற்கும், பழுதுபார்ப்பதற்கும் போதிய அவகாச மளிக்காது அவற்றை நாள் ஒன்றிற்கு மூன்று ஷிப்டுகளில் இயக்கு வது என்பது உற்பத்தியின் தரத்தைக் குறைத்துவிடும்; அளவுக்கு மீறிய சேதங்கள் ஏற்பட்டு அதன்மூலம் பிந்தின கட்டத்தில் உற்பத்தி குறைந்துவிடும்; அதோடு பழுதுபார்க்கின்ற செலவு களும், தேய்மானச் செலவுகளும் (depreciation costs) மிகை யாகும். இயந்திர மாற்றுறுப்புகளை (machine spare parts) போதிய அளவில் சில நிர்வாக ஏஜண்டுகள் (Managing Agents) வைத்துக்கொள்ள விரும்பாததனால் ஆக்கத்திறன் குறைந்து விடு வதோடு, நிர்வாகிகள், தொழில் வல்லுநர்கள் இவர்களிடையே விரக்தியும் மனக்குலைவும் ஏற்படுகிறது.

சில தொழிலாளர்கள் உழைத்துவரும் சூழ்நிலைகளைப் பார்க் கும்போது, ஓய்வுக்காகத் தொழிலாளர்கள் அவ்வப்போது வெளியேசென்று வருவதைக் குற்றமெனக்கொள்ள முடியாதென்று ச.தொ.அ. (I.L.O.) குழு கூறியது. தரம் குறைந்திருப்பதற்கு இக் குழு தருகின்ற மற்றொரு காரணம் சில நிர்வாகிகள், திறமை யான, தகுதிவாய்ந்த மேற்பார்வையாளர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வதில்லை என்பதாகும். இதன் விளைவு, தொழிலாளர்கள் பயன்தரா உழைப்பைத் தருவதிலிருந்து தடுக்கப்படுவதில்லை. ஆக்கத்திறன் குறைவாயிருப்பதற்கான காரணங்களை, ச. தொ. அ. உற்பத்திக் குழு அடியிற்கண்டவாறு சுருக்கிக் கூறியிருக்கிறது.

1. உலக்கை போவதை விட்டு விட்டு ஊசி போவதைக் கணக்குப் பார்க்கிற கொள்கை. (Penny-wise, Pound-foolish policy).

2. தொழிலைப் பற்றிய விஞ்ஞான அறிவு இல்லை.

3. தொழிலாளர் பற்றியும் மற்ற வேலையாட்கள் பற்றியும் எண்ணிப் பார்க்கப்படுவதில்லை.

4. சிறந்த பண்டங்களை உற்பத்தி செய்து புகழடைய வேண்டும் என்ற கருத்தில்லை; அதாவது பண்டங்களின் தரம் பற்றி யாரும் கவலைப்படுவதில்லை.

5. 'வெட்டுக்கிளி' (grasshopper) விற்பனைக் கொள்கை.

6. பணியாளர்களையும், தொழிலாளர்களையும் நடத்துவதில் காலத்திற்கொவ்வாத எதேச்சதிகாரக் கொள்கை பின்பற்றப்படுதல்.

ஒளிவு மறைவின்றி அல்லது கடுமையான மொழியில் கூறப்பட்டுள்ள இவ் விமர்சனங்கள் நியாயமானவையே என்பது பஞ்சு நெசவுத் தொழில் நடைமுறைக் குழுவின் (1952) அறிக்கையிலிருந்து தெரிய வருகிறது. இக் குழுவில் ஆலைஅதிபர் சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளும் இடம் பெற்றனர். கடந்தபோர் முடிவுற்ற பிறகு, 'சில முன்னணிப் பஞ்சாலைகளின் நிர்வாகம் மாறியிருப்பது எல்லோருக்கும் தெரிந்த உண்மை' என நடைமுறைக் குழு அறிவித்தது. பல விஷயங்களில் இப் புதிய நிர்வாகத்தினர் நெசவுத் தொழிலில் அனுபவம் பெற்றிராதவர் ஆவர். தொழிலதிபர்களாக மாற வேண்டும் என்ற பேரவா கொண்டிருந்த பண முதலாளிகள் (Financiers) இப்படிப்பட்ட சில நிறுவனங்களை விலைக்கு வாங்கி, எந்தவித தொழில் நிறுவனத்தையும் நடத்துவதில் அனுபவம் பெற்றிராத நிலையிலேயே தொழிலதிபர்கள் வரிசையில் இடம் பெறலாயினர். சிலவேளைகளில், திறம் வாய்ந்த நிர்வாகத்திற்கு எடுத்துக்காட்டாகவிருந்த நிறுவனங்கள்–தொழில்நுட்ப அறிவு செறிந்திருந்த நிர்வாகத்தைப் பெற்றிருந்த நிறுவனங்கள் புதிய தொழிலதிபர்களின் கரங்களுக்கு வந்தன; தொழிலறிவு இல்லாதிருந்தும்கூட, இவர்கள் ஆலைகளின் தொழில்நுட்ப முறையில் தலையிடலாயினர். பரம்பரை நிர்வாக ஏஜண்டுகள் முறை தரங்கெட்டுப் போனதாலும், தொழில் நிறுவனங்களை நிர்வகிப்பதற்கான இயற்கை விருப்பமின்றி வெறும் பண முதலாளிகளாக நுழைந்த இப் புதிய தொழில் முயல்வோர்களாலும் (entrepreneurs) தொழிலில் கட்டுப்பாட்டுணர்ச்சி சிதைவுற்றிருக்கிறது; இத்தகைய நிர்வாகத்தினருக்குத் தொழிலாளர்கள் நன்மதிப்பு தருவதுமில்லை.

இந்திய பஞ்சு நெசவுத் தொழில் பற்றிய தனது நூலில் (1953) ஆசிரியர், வேறுசில குறைபாடுகளோடு இக் குறைபாட்டினையும் குறிப்பிடுகிறார். முடிவுகளை எடுக்கப் போதிய அடிப்படையாக இருக்கக்கூடிய செலவு பற்றிய தகவல்களைத் தருகின்ற செலவைக் கணக்கிடும் துறைகள் சுமார் இருபது இந்திய ஆலைக் கம்பெனிகளில் மட்டுமே இருக்கின்றன என்று கூறி, அவர் தனது நூலை முடிக்கிறார்.

(4) தொழில் சீரமைப்பின் சமூக அம்சங்கள்

வளர்ச்சி யடைந்த நாடுகளும், வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளும் (Developed and under-developed countries): சமூகத்தைப் பற்றிக் கவலைப்படாது யாரும் தேவையான தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்கள் அனைத்தையும் நேரடியாக அமல் செய்துவிட முடியாது. முன்னேறிய நாடுகளில் முக்கியமாக இருக்கின்ற சமூகப் பிரச்சினைகள், உழைப்புப் பற்றுக்குறையாகவும், இயந்திரங்கள் அபரிமிதமாகவு மிருக்கின்ற நாடுகளில் கடுமையான இக்கட்டுகளை உருவாக்குவதில்லை. வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளிலும், மக்கள்தொகை மிகுந்த நாடுகளிலும் வேலையின்மைப் பிரச்சினை எல்லையற்ற பேரளவில் காணப்படுகிறது. இவ் விஷயத்தில், தொழில்மயமான, மக்கள் தொகை குறைந்த நாடுகளின் அனுபவம் நமக்கு உதவியளிப்பதாக இல்லை.

முன்னேற்றமடைந்துள்ள நாடுகளின் அனுபவத்தை அடிப்படையாக வைத்தே இந்தியாவில் தொழில் சீரமைப்பு செய்யப் படவேண்டுமென்று வாதம் செய்யப்படுகிறது; சமூகப் பொருளாதாரச் சூழ்நிலைகளிடையே காணப்படும் வேறுபாடுகள் கணக்கிற்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படவில்லை. தொழிலை வைத்துப்பார்க்கும் போது, வேலையளிப்போர்களின் யோசனைகளும், கோரிக்கைகளும் நியாயமானவை என்றே படுகின்றது. ஆனால், வேலையில்லாப் பிரச்சினையையும் சேர்த்து நாட்டின் எல்லாப் பொருளாதாரப் பிரச்சினைகளையும், ஏழைகளின் பிரச்சினைகளையும், தொழில் துறையில் செய்யப்படக்கூடிய நேரங்கெட்ட (ill-time)நடவடிக்கையினால் எழக்கூடிய பெருங் கிளர்ச்சியையும்பற்றி அவர்கள் அடிக்கடி யோசித்து வரவில்லையென்றால், அவர்களால் சரியான முடிவுகளுக்கு வரமுடியாது.

மனித அம்சம் (Human aspect) : ஏற்கெனவே இருந்துவரும் தொழிலாளர்கள், 'குறைந்த அளவில் பாதிக்கப்படுகின்றது போலும் தற்காலிகமாக ஆட்குறைப்புச் செய்யப்பட்டவர்களுக்கு முடிவில் வேலைகிடைக்கின்றதுபோலும் தொழில் படிப்படியாகச் சீரமைப்பு செய்யப்பெற வேண்டும்' என்று யோசனை தெரிவிக்கப் படுகிறது. சீரமைப்பு காரணமாகத் துணி மற்றுமுள்ள பண்டங்கள் ஆகியவற்றின் விலைகள் இறங்குமானால் அவைகளுக்குள்ள தேவை உயருமென எதிர்பார்க்கலாமென்று கூறப்படுகிறது. எவ்வளவு சீக்கிரத்தில் ஆட்குறைப்புக்குள்ளான தொழிலாளர்கள் வேலைக்குத் திரும்பவும் எடுத்துக்கொள்வர் என்று கூறுவது சாத்தியமன்று; 'தற்காலிக ஆட்குறைப்பு' என்ற பதத்தின் முழுப்பொருள் தெளி

வாக இல்லை. தொழில் சீரமைப்பின் தீமை பயக்கின்ற விளைவுகள் உடனடியாகக் குறைக்கப்படாவிட்டால், சீரமைப்பு செய்யப்பட வேண்டும் என்ற வேலையளிப்போர்களின் கோரிக்கைக்கு ஆதரவில்லாது போய்விடும்.

பீடி உற்பத்தியில் உழைப்பைக் குறைக்கும் இயந்திரங்கள் நுழைக்கப்படுவதை இந்திய அரசாங்கம் 1953-ல் தடைசெய்ததை இங்கே நாம் குறிப்பிட வேண்டும். இது செய்யப்படாதிருந்தால் இந்தியாவின் கிராமப் பகுதிகளில் இத் தொழிலை நம்பி வாழ்ந்து வரும் ஆறு லட்சத் தொழிலாளர்களில், ஐந்து லட்சம் தொழிலாளர்கள் தங்களது வேலைகளை இழந்திருப்பர். தொழில் சீரமைப்பின் மனித அம்சத்தை வைத்துப் பார்க்கும்போது, அரசாங்கத்தால் எடுக்கப்பட்ட இந்த நடவடிக்கை ஒரு சிறந்த செயலாக நமக்குப்படுகிறது.

இந்தியாவிலுள்ள வேலையின்மையும், குறைந்த வருமானங்களும் : வேலையின்மையும், வேலைவாய்ப்புக் குறைவும், இந்தியாவில்நம்மை மலைக்க வைக்கும் பிரச்சினைகளாக இருந்து வருகின்றன. வேலையின்மை வளர்ந்து கொண்டிருப்பதாகப் புள்ளி விவரங்கள் சுட்டிக் காட்டுகின்றன. திட்டக் கமிஷனின் மதிப்பீட்டின் (estimate)படி, இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத்திட்ட முடிவில் வேலை தேடுவோர்களின் எண்ணிக்கை 15.3 லட்சமாக இருக்குமெனத் தெரிகிறது.

1926-ல் மகாத்மா காந்தியவர்கள், சர்க்காவை (Charkha) ஆதரித்து இவ்வாறு எழுதினார் : இந்தியாவின் மக்கள் தொகையில் 71 சதவீதம் விவசாயத்தை நம்பியிருக்கிறது; விவ்சாயிகள் வருடத்தில் சுமார் ஆறு மாதங்களுக்கு வேலையின்றியிருக்க வேண்டிய கட்டாயத்திற்குள்ளாகின்றனர். இவர்களில் பெரும் பாலோருக்கு வேலையளிக்க ஒரு துணைத்தொழில் (supplementary industry) தேவைப்படுகிறது. இத் தொழில் எல்லோருக்கும்பொதுவான ஒன்றாக இருக்க வேண்டுமென்றால், அது கை நூற்பாகத் (handspinning) தானிருக்க முடியும். இன்று கூட, நிலைமை மாறாமலே இருந்து வருகிறது.

நாட்டுப்புறத்தைப் பொறுத்தவரை வேலையில்லாப் பிரச்சினைக்கு மற்றொரு அம்சமிருப்பதையும் நாம் உணரவேண்டும். அண்மையில் வெளிவந்த விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணையின் புள்ளி விவரங்கள், விவசாயத் தொழிலாளர்களின் கூலிகளையும், மொத்த வருமானத்தையும்பற்றிச் சலிப்பூட்டும் செய்திகளைத் தருகின்றன. விவசாயத் தொழிலாளர் அணியின் 85 சதவீதம்

அன்றாடத் தொழிலாளர்களாவர். இவர்களில் ஆண்டுகளுக்குக் கிடைகின்ற தினக்கூலி ரூ. 1.9; பெண்களுக்கு 65பை. தொழிற்சாலையில் இருக்கின்ற ஆண் தொழிலாளர்களின் சராசரிக் கூலி ரூ. 3.37. விவசாயத் தொழிலாளர்களின் சராசரி தலைவீத வருட வருமானம் ரூ 104; நாட்டு மக்கள்தொகையின் தலைவீத வருமானம் ரூ. 264. இந்திய மக்கள்தொகையின் ஒரு பெரும் பகுதியினராகவும், வருடத்தின் மூன்றின் ஒரு பகுதியில் வேலையின்றியிருப்பவர்களாகவும் உள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்கள் எவ்வித சிரமங்களுடன் தங்களது வாழ்க்கையைத் தள்ளி வருகின்றனர் என்பது இப் புள்ளி விவரங்களிலிருந்து தெரிய வருகிறது. நாட்டுப்புற வேலைவாய்ப்பு குறைவது என்பது, தாங்கும் சக்தியைக் கொஞ்சமும் பெற்றிராத விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்குத் திகிலூட்டுவதாக இருக்கும்.

இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலத்தில், தலைவீத துணி நுகர்வு (consumption of cloth) 15 கஜத்திலிருந்து 18 கஜத்திற்கு உயரும் என்று நெசவுத் தொழில் விசாரணைக் கமிட்டி நம்பிக்கை தெரிவிக்கிறது. விவசாயத் தொழிலாளர் பற்றிய மற்றொரு வகையான புள்ளி விவரங்களை இங்கே கவனிக்க வேண்டியது முக்கியம். விவசாயக் குடும்பத்தின் செலவீட்டுமுறை(pattern of expenditure) பற்றியும், அத்தியாவசியப் பொருள்களிடையே (necessities) செலவீடு எவ்வாறு பகிர்வு செய்யப்பட்டிருக்கிறது என்பதுபற்றியும் இப் புள்ளி விவரங்கள் எடுத்துச் சொல்கின்றன. அகில இந்திய சராசரி வருட வருமானம் ஒவ்வொரு விவசாயக் குடும்பத்திற்கும் ரூ. 447 என்று மதிப்பிடப்பட்டிருக்கிறது; சராசரி வருடச் செலவு ரூ. 461. இதில் சடங்குகளுக்காகச் (ceremonies) செலவிடப்படும் ரூ. 7 சேர்த்துக் கொள்ளப் பெறவில்லை. ஆக, நுகர்வுச் செலவீட்டினால் (consumption expenditure) மட்டுமே விளைகின்ற பற்றுக்குறை ரூ. 14 மொத்தச் செலவீடான ரூ. 468-ல், ரூ. 393 உணவுமீதும், ரூ. 29 துணி மற்றும் மிதியடிகள்மீதும், ரூ. 39 குடியிருப்பு, எரிபொருள், விளக்கு போன்ற ஏனைய அத்தியாவசியப்பொருள்கள்மீதும், ரூ. 7 சடங்குகள்மீதும் செலவிடப்படுகின்றது.

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் கருத்துகள்: நகர்ப்புறங்களிலும், நாட்டுப்புறங்களிலும் வேலையின்மை அதிகரித்து வருகின்ற ஒரு சூழ்நிலையில், தொழில் சீரமைப்புபற்றிய உலக வல்லுநர்களின் கருத்தை ஆராய்வது நலம் பயக்கக் கூடியதாகும். தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்களுக்கும், தொழில்களில் ஆக்கத்திறன் அதிகரிக்க வேண்டும் என்பதற்கும் சாதகமான வகையில்,

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு பல்லாண்டுகளாகவே பிரச்சாரம் செய்து வந்திருக்கிறது. அண்மையில் (1954) வந்த ஒரு வெளியீட்டில்* கூறப்பட்டுள்ளதாவது: உழைப்பு உபரியாக இருக்கின்ற இடங்களில், வேலையிழந்த தொழிலாளர்களைத் திரும்பவும் வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வது என்பது சிரமம். இத்தகைய ஒரு சூழ்நிலை நிலவுகின்ற நாடுகளில் ஆக்கத்திறனை அதிகப்படுத்துவதைவிட, உற்பத்தியையும் வேலை வாய்ப்புகளையும் அதிகப்படுத்துவதே கொள்கைகளின் நோக்கமாக இருத்தல் வேண்டும். ஆக்கத்திறனை அதிகப்படுத்துவதற்காக இந் நாடுகளில் எடுக்கப்படுகின்ற நடவடிக்கைகள், வேலை வாய்ப்புகளைப் பெருக்குவதற்கும், உற்பத்தியை உயர்த்துவதற்கும் இயற்றப்படுகின்ற பொருளாதார வளர்ச்சித் திட்டத்தின் ஓர் அங்கமாக இருக்கவேண்டும். அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளுக்கும் கனடாவிற்கும் பொருந்தக் கூடியனவாக உள்ள முதல்செறிந்த, உழைப்பைக் குறைக்கும் உற்பத்தி முறைகளை, உழைப்பு அபரிமிதமாகவும், மலிவாகவும், முதல் அரிதாகவும், விலை உயர்ந்ததாகவுமிருக்கின்ற நாடுகளில் ஆளமுயல்வது பொருத்தமற்ற ஒரு செயலாகும். ஒவ்வொரு தொழிலாளியின் உற்பத்தியை அதிகப்படுத்துவதைவிட, ஒவ்வொரு இயந்திரம் அல்லது ஒவ்வொரு ஏக்கர் நிலத்தின் உற்பத்தியை அதிகப்படுத்துவதை அவசியமாக்குகின்றதுபோல் வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளில் முதல் பற்றுக்குறையாகவும், உழைப்பு அபரிமிதமாகவும் இருக்கிறது.

1953ஆம் ஆண்டு இந்தியாவிற்கு வந்த சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உற்பத்திக் குழு இதையேதான் எடுத்துக் கூற முயன்றது. எந்த ஒரு தொழிலாளியையும் வேலையைவிட்டு நீக்காமலேயே, எந்த ஓர் இயந்திரத்தையும் அப்புறப்படுத்தாமலேயே, ஏற்கெனவே இருந்து வரும் இயந்திரங்களை நன்கு பராமரிப்பதன் மூலமும், பயன்படுத்துவதன் மூலமும் ஆக்கத்திறனையும், உற்பத்தியையும் அதிகப்படுத்த முடியும் என்பதாக இக் குழு நிரூபித்துக் காட்டியது.

மூலதனத் தளவாடத்தை அதிகரிப்பதன் மூலமோ அல்லது இயற்கைச் சாதனங்களைத் தீர்த்துக்கொள்வதன் மூலமோ உழைப்பின் ஆக்கத்திறனை அதிகப்படுத்துவது எப்போதும் சாத்தியமென்று மற்றொரு சூழ் அமைவில் (context) சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு 1953-ல் கூறியது.† ஆனால் ஒன்றுக்கொன்று இணைப் பொருத்தமான இச் சாதனங்களை (complementary

---

* சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு: பொறிவழித் துறைகளில் உயர் ஆக்கத் திறன்.

† சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு உலகத் தொழிலாளர் அறிக்கை, 1953

resoures) பயன்படுத்துவது என்பது மிதமிஞ்சிப்போய் எல்லாவித உற்பத்திக்கும் உள்ளிடுகைக்கும் (input)இடையேயுள்ள விதத்தைப் பொறுத்தவரை, உற்பத்தித் திறமை குறைந்துவிடக்கூடும். இத் திசையில், வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளில் மிகப் பெரும் அபாயம் காணப்படுகிறது.

1953ஆம் ஆண்டின் ஆசியப்பகுதி மாநாட்டிற்கு (Asian Regional Conference) சமர்ப்பித்த ஆசியப் பகுதி பற்றிய தனது விஷேச அறிக்கையில், உற்பத்தி செய்யப்படுகின்ற கூடுதலான தளவாடங்கள் ஏற்கெனவே இருந்துவரும் உபரித் தொழிலாளர் களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வதற்காகப் பெரும்பாலும் பயன் படுத்தப்பட வேண்டுமெனச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு கூறுகிறது. இவ்விதச் சூழ்நிலைகளில், ஏற்கெனவே இருந்துவரும் உற்பத்தி நிறுவனங்களின் ஆக்கத்திறன் முதல் மூலதனம் தேவைப் படாத முறைகளை வைத்து அதிகப்படுத்தப் பெற வேண்டும்.

'மக்கள்தொகை மிகுந்த பொருளாதாரத்திற்கு உழைப்பைக் குறைக்கும் தொழில்நுட்ப முறை பெரும் பயன்தர-வல்லது அல்ல' என ஐக்கிய நாடுகள் சபையும் (United Nations)கருத்துத் தெரிவிக் கிறது.* ஒவ்வொரு ஏக்கர் நிலத்தின் விளைவையும் அதிகப்படுத்து கின்ற அல்லது சிறிய அளவான முதலீட்டில் பெரும் அளவில் நபர் களை இரண்டாம்படித் தொழில்களில் (secondary industries) வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ள உதவியளிக்கும் தொழில்நுட்பமுறை அங்கே கண்டுபிடிக்கப்பட வேண்டும்.

வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளின் தொழில் சீரமைப்புப் பிரச் சினைகள், வளர்ச்சியடைந்துள்ள நாடுகளின் தொழில் சீரமைப்புப் பிரச்சினைகளிலிருந்து மாறுபட்டவையாதலால் தொழில் சீரமைப் பின், 'குறுங்காலத் திட்டங்களில்' அடியிற்கண்டவை இடம்பெற வேண்டும்:

1. ஏற்கெனவே இருந்துவரும் இயந்திரங்களைக் கொண்டே உற்பத்தியை அதிகப்படுத்துவது.
2. வேலைவாய்ப்புகளைப் பெருக்குவது.
3. தொழில் நடவடிக்கையைப் (industrial activity) பெருக்கு வதன்மூலம் வேலைவாய்ப்புகளையும் உற்பத்தியையும் அதிகப்படுத்துவதற்காகக் கைவசமுள்ள முதல் சாதனங்

* ஐக்கிய நாடுகள் சபை: வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளின் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்குரிய வழிமுறைகள்—Measures for the Economic Development of Under-developed Countries

களைப் பயன்படுத்தி, தற்போதைய நடவடிக்கையின் ஒரு துறையை மட்டும் (sector) மேம்படுத்துவதைவிட உபரித் தொழிலாளரை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்வது.

வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளில், உயர்ந்த பொருளாதார நடவடிக்கையோடு இணைந்துதான் உயர்ந்த ஆக்கத்திறனை அடைய முடியும் என்பதை நாம் ஞாபகத்தில் வைத்திருக்க வேண்டும்.

திட்டக் கமிஷனின் கருத்துகள் : இந்தியாவில் அரசாங்கக் குழுக்கள் தொழில் சீரமைப்புப் பிரச்சினை பற்றி பல்வேறு சமயங்களில் ஆராய்ந்திருக்கின்றன. தொழில் சீரமைப்பைச் சாத்திய மற்றதாக்குகின்ற வகையில் தொழிலாளர்கள் தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்களை வன்மையாக எதிர்த்து வருவதாக வேலையளிப்போர் சங்கங்கள், நாட்டிற்குச் சுதந்திரம் கிடைத்ததற்குப் பிந்திய ஆண்டுகளில் பல புகார்களைச் செய்தன. தொழில், உழைப்புத் துறை மத்திய ஆலோசனைக்குழு (Central Advisory Council of Industries and Labour) வின் கூட்டங்களிலும், அதன் கீழுள்ள அமைப்புகளின் கூட்டங்களிலும் இப் புகார்கள் பற்றி நீண்ட நேர பேச்சு வார்த்தைகள் நடந்தன. இப் பேச்சு வார்த்தைகளின் காரணமாக 1951-ல் ஓர் உடன்படிக்கை ஏற்பட்டது; முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் காணப்பெறும் இப் பொருள் பற்றிய சிபாரிசுகளுக்கு இது அடிப்படையாயிருந்தது.

இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் வலியுறுத்துவதைப் போன்று, வேலையின்மை வளர்ந்து வரும் சூழ் அமைவில், தொழில் சீரமைப்பு தொழிலாளர்களின் மனநிலையை மிகவும் பாதிப்பதாக இருக்கிறது. அப்படியே இருந்தாலும், தற்போதைய உற்பத்தித் தொழில்நுட்ப முறையையே மாறாது தொடர்ந்து நீடித்தால் வளர்ந்து வரும் பொருளாதாரத்திற்கு நலம் பயப்பதாக இருக்காது. ஆகவே, வேலையின்மையை உருவாக்குவதாக இல்லாதிருக்கின்றபோது, தொழிலாளர் அமைப்புடன் கலந்து பேசித் தொழில் சீரமைப்புக்கு முயற்சி செய்யப்பட வேண்டும். மேலும், வேலைச் சூழ்நிலைகள் திருந்திய பிறகும் இலாபங்களில் ஒரு கணிசமான பங்கு தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் என்று உறுதியளித்த பிறகும் சீரமைப்பு செய்யப்பட வேண்டும்.

தொழில் சீரமைப்புக்குப் பாதுகாப்புகள் (Safeguards) : வேலை போய்விடும் என்ற அச்சத்தின் காரணமாகச் தொழிலாளர்கள் எதிர்ப்பு தெரிவிப்பதனால் தொழில் சீரமைப்பைச் செய்வதிலுள்ள

சிரமங்களைப்பற்றித் திட்டக் கமிஷன் குறிப்பிடும்போது, சில பாதுகாப்புகளை ஏற்படுத்துவதன் மூலம் எதிர்ப்புவாதிகளைச் சமாதானப்படுத்தித் தொழில் சீரமைப்பின் வளர்ச்சிக்கு வழிகோல முடியும் என்று கூறுகிறது. முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் அடியிற் கண்ட பாதுகாப்புகள் எடுத்துரைக்கப் பட்டிருக்கின்றன.

1. கச்சாப் பொருள்களின் அளவு, பண அங்காடியின் நிலைமை, முதற் பொருள்களின் (capital goods) அளிப்பு, தொழிலின் பண்டங்களுக்குள்ள தேவை முதலியவை பொறுத்து, எங்குத் தொழிலின் நிலவரங்கள் அனுமதிக்கின்றனவோ அங்குப் புதிய இயந்திரங்கள் நிறுவப்பட வேண்டும்.

2. பணி ஆட்குழுக்கள் (Musters) தரப்படுத்தப்பட வேண்டும்: நிர்வாகிகளாலும் தொழிலாளர்களாலும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட வல்லுநர்களால் செய்யப்பட்ட தொழில்நுட்ப ஆய்வுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு வேலைப்பளுக்கள் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். அதனோடு வேலைச் சூழ்நிலைகளும் தரப்படுத்தப்பட வேண்டும். புதிய இயந்திரங்களைப் பொருத்தவரை, அவைகளைத் தரப்படுத்துவதற்கு முன்னால் பரீட்சார்த்த முறையில் அவற்றைப் பயன்படுத்திப் பார்ப்பது அவசியமாகும்.

3. எங்குச் சீரமைப்பு உத்தேசிக்கப்படுகின்றதோ அங்குப் புதிதாக ஆள் எடுப்பது நிறுத்தப்பட வேண்டும். மரணம், உத்தியோக ஓய்வு காரணமாக வேலைகள் காலியாகுமானால் அவைகளுக்கு மறுபடியும் ஆட்கள் எடுக்கப்படக் கூடாது.

4. வேலையில் முறிவு ஏற்படாத வகையிலும், முடிந்த அளவிற்கு ஊதியங்களைக் குறைக்காத வகையிலும், உபரித் தொழிலாளர்களுக்குச் சாத்தியமான வேறு துறைகளில் வேலை தரப்பட வேண்டும்.

5. தன்னிச்சையாக வேலையிலிருந்து ஓய்வுபெற ஊக்குவிக்கும் தூண்டுகோல்களாக இருப்பதற்காக ஊழியக் கைம்மாறுகள் (Gratuities) தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும்.

6. புதிதாக வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டவர்களையே முதலில் ஆட்குறைப்புச் செய்யவேண்டும்.

7. நிர்வாகிகளும், தொழிலாளர்களும் ஒப்புக் கொண்டால், ஒரு தற்காலிக நடவடிக்கையாக, வாரம் ஒன்றிற்கு 7 நாட்கள் உழைப்பது சாத்தியமா என்பது ஆராய்ந்து பார்க்கப்பட வேண்டும்.

8. மாற்று வேலைகளுக்குரிய பயிற்சிக்குத் தேவையான வசதிகள், தொழில் சீரமைப்பு காரணமாக வேலையிழந்த தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும். அரசாங்கம், வேலையளிப்போர்கள், தொழிலாளர்கள் ஆகியோர் கூட்டாக ஒரு பயிற்சி திட்டத்தை உருவாக்க வேண்டும்.

9. பயிற்சிக்காலத்தில் தொழிலாளர்களைப் பராமரித்து வருகின்ற பொறுப்பு நிர்வாகத்தைச் சார்ந்தது; பயிற்சிக்சாகின்ற செலவை அரசாங்கம் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

10. அரசாங்கத்தால் ஆரம்பிக்கப்பட்டுள்ள திட்ட வேலைகளில் (Projects) உபரித் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்வதற்கான வழிமுறைகள் நன்கு ஆராயப்பட வேண்டும்.

11. தொழில் சீரமைப்பின் இலாபங்களை வைத்து உயர்ந்த கூலிகளையும், சிறந்த வாழ்க்கைத் தரத்தையும் தருவதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பெறவேண்டும். இத்தகைய இலாபங்கள் தொழிலாளர்களின் கூடுதலான உழைப்பினுல் கிடைக்கப்படுகிறதென்றுல், இவைகளில் ஒருபங்கு தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்பட வேண்டும்; வாழ்க்கைத் தேவைக் கூலிக்குக் குறைவான கூலியைப் பெற்றுவரும் தொழிலாளர்களுக்கு இது பெரிதும் பயன்படுவதாக இருக்க வேண்டும். நிர்வாகிகள் சிறிதளவு முதலை மூலதனம் செய்திருப்பார்களேயானுல், தொழிலாளரின் பங்கு நிர்ணயிக்கப்படும்போது இது கணக்கிற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும். இதன் நோக்கம், தொழில் சீரமைப்பைத் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக் கொண்டால், அவர்களது வாழ்க்கைக்குத் தேவையான கூலித்தரம் உருவாகும் என்பதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்வதாகும்.

திட்டக் கமிஷனின் இந்தச் சிபாரிசுகளைப் பல வேலையளிப்போர்கள் புறக்கணித்திருக்கிறுர்கள் என்பதாகத் தொழிலாளர் சங்கங்களிடமிருந்து புகார்கள் வந்துள்ளன. தொழில் சீரமைப்பு

செய்வதில் வேலையளிப்போர்கள் ஆட்குறைப்பு செய்திருக்கிறார்கள் என்றும், திட்டக் கமிஷன் இயற்றிய முறையின் நோக்கம் இது அல்ல என்றும் அண்மையில் ஒரு முக்கிய மத்திய தொழிலாளர் அமைப்பு கூறியது. வேலையளிப்போர்களுக்கும் தொழிலாளர் களுக்குமிடையே நிலவுகின்ற இக் கருத்து வேறுபாடுகள், திட்டத் திற்குப் பல்வேறு அர்த்தங்கள் கற்பிக்கப்படுவதனால் விளைந்தவை யாகும்.

திட்டத்தில் கூறப்பட்டிருக்கும் விதிகளின் நோக்கம் ஆட் குறைப்புக்கு எதிரானதென்றாலும், அவை கூறப்பட்டிருக்கும் விதம் வேலையளிப்போர்களுக்குச் சாதகமாக இருக்கிறது. உதாரண மாக, வேலையில் முறிவு ஏற்படாத வகையிலும், 'முடிந்த அளவிற்கு' ஊதியங்களைக் குறைக்காத வகையிலும், உபரித்தொழி லாளர்களுக்குச் 'சாத்தியமான' வேலை துறைகளில் வேலை தரப்பட வேண்டும் என்பது ஒரு பாதுகாப்பு. எனவே, முந்திய நிபந்தனை கள், நிலவரங்களை அடிப்படையாகக்கொண்டு தொழிலாளர்களை வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்வதற்கான எல்லா வாய்ப்புகளும் தீர்ந்து போகின்றபோது, தொழிலாளர்களை ஆட்குறைப்பு செய்யவோ அதற்குப்பதிலாக, குறைந்த ஊதியமளித்து அவர்களை மாற்று வேலைகளுக்கு எடுத்துக் கொள்ளவோ தங்களுக்கு உரிமை இருப்பதாக வேலையளிப்போர்கள் வாதிடுகின்றனர்.

அரசாங்கக் குழுக்கள், பூசல்களைத் தீர்த்துவைக்க வேண்டு மென்ற ஆர்வத்தில் அரைகுறை உடன்படிக்கைகளைச் செய்து வைப்பதோடு திருப்தியடைந்து விடுவதாக இருக்கின்றன; அன்றாடப் பிரச்சனைகளைத் தாங்கி நிலைத்து நிற்கின்ற சக்தி இவ் வுடன்படிக்கைகளுக்குக் கிடையாது. வேலையளிப்போர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையே செய்யப்படக் கூடிய உடன்படிக் கைகள் தெளிவானவையாகவும், ஐயமில்லாதவையாகவும் பல தரப்பட்டவர்களால் பல்வேறு அர்த்தங்களில் எடுத்துக் கொள்ளப் பட முடியாதவையாகவுமிருத்தல் வேண்டும் என்பது மிகவும் முக்கியம்.

மேலும், இந்தியாவில் காணப்படக் கூடிய சூழ்நிலைகளில் திட்டக் கமிஷனால் விளக்கப்பட்டிருக்கும் பாதுகாப்புகளில் சில வற்றை அமல் செய்வது சுலபமன்று. உதாரணமாக, நிர்வாகி களாலும், தொழிலாளர்களாலும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட வல்லுநர் களால் செய்யப்பட்ட தொழில்நுட்ப ஆய்வுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு வேலைப்பளுவுகள் நிர்ணயிக்கப் படவேண்டும் என்ற யோசனை-நேர, இயக்க நிர்ணயங்களை (time and motion studies) அடிப்படையாகக்கொண்டு அறிவியல் வேலைப்பளுக்களை (scientific)

work-loads) தீர்மானிப்பது என்பது மிகவும் சிக்கலான நடவடிக்கைகளில் ஒன்றுகும்; தொழிலாளர்களாலும், வேலையளிப்போர்களாலும் வல்லுநர்கள் நியமிக்கப்படக் கூடிய வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளிலும் இம் முறையினல் வேலையளிப்போர் வேலையாள் இவர்களுக்கிடையே பூசல்கள் எழுவதாக இருக்கின்றன. தகுதி வாய்ந்த வல்லுநர்களை நியமிக்க முடியாத நிலையில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் இருந்து வரும் இந்தியாவில், இரு தரப்பினரின் பரஸ்பர உடன்படிக்கை மூலம் இதைச் செய்ய முடியும் என்று எதிர்பார்ப்பது, தொழிலாளர் சங்க இயக்க வளர்ச்சியின் தற்போதைய கட்டத்தின் இக்கட்டுகளைக் கணக்கிற்கு எடுத்துக் கொள்ளாத ஒரு செயலாகும்.

உபரித் தொழிலாளர்களை மாற்று வேலைகளுக்குப் பயிற்சி அளிப்பதுபற்றித் திட்டக் கமிஷன் வேறு சில யோசனைகளைத் தெரிவித்திருக்கிறது. பாட புத்தகங்களிலும், தொழில் சீரமைப்பு பற்றிய கட்டுரைகளிலும் (treatises) சிறப்பாக விவரிக்கப்பட்டுள்ள இச் சிபார்சை மேற்கத்திய நாடுகளிலுள்ள சூழ்நிலைகளில் அமல் செய்யமுடியும்; ஆனல், இடப்பெயர்ச்சியை (mobility) விரும்பாத தொழிலாளர்கள் இருந்துவரும் இந்தியாவில் இதைக் குறைந்த அளவில் அமல் செய்ய முடியும். தூர இடங்களின் உட்பகுதிகளிலிருந்து வந்து பம்பாய், கல்கத்தா போன்ற பெரும் நகரங்களில் குடியேறிய தொழிலாளர்கள்கூடத் தங்களது குடியிருப்பு இடங்களை விட்டுச் சுலபத்தில் கிளம்பி விடுவதாக இல்லை. மேலும், ஒரு தொழிலாளி திறமையற்றவனுகவோ திறமை மிகுந்தவனுகவோ இருந்து, எந்த ஓர் இடத்திலும் வேலை செய்ய முடியும் என்ற நம்பிக்கையும் அவனுக்கு இருந்தால் ஒழிய, வேலையை மாற்றிக் கொள்ளுமாறு அவனைக் கேட்க முடியாது. ஏற்கெனவே இருந்துவந்த திறமை வீணுவது ஒருபுற மிருக்க, இத்தகைய நபர்கள், நிச்சயமின்மையையும் இடர்களையும் உடைய புதிய வாழ்வைத் துவங்குகின்ற மனநிலையில் இருக்க மாட்டார்கள்.

1957ஆம் ஆண்டின் ஜூலை மாதத்தில் நடந்த பதினைந்தாவது இந்தியத் தொழிலாளர் மாநாடு, திட்டமிட்ட பொருளாதாரத்தை (planned economy) வைத்துத் தொழில் சீரமைப்புப் பிரச்சினையை ஆராய்ந்து பார்த்தது. நாட்டின் தற்போதைய நிலையில், பொருளாதார நலத்திற்கு நன்மை விளைவிப்பதாக இல்லாத தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்களை அரசாங்கம் தவிர்க்க வேண்டும் என்று அம் மாநாடு கூறியது. புதிய சீரமைப்புத் திட்டங்களுக்கும், முற்றுப்பெறுமலிருக்கின்ற சீரமைப்புத் திட்டங்களுக்கும் இது பொருந்தும்.

வேலையளிப்போர்களுக்கும், சங்கங்களுக்கு மிடையே ஏற்படக் கூடிய உடன்படிக்கை மூலமாகத்தான் தொழில் சீரமைப்பு செயல் படுத்தப்பட வேண்டும் என்றும், இத்தகைய உடன்படிக்கை ஏற்பட வில்லையென்றால், மாநாட்டில் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட தொழில் சீரமைப்புத் தத்துவங்கள்பற்றி மத்தியஸ்தம் அல்லது தீர்ப்பின் உதவியை நாடுவதன் மூலம் 'தொழில் சீரமைப்புச் செயல்படுத்தப்பட வேண்டும்' என்றும் கூறப்பட்டது. எந்த ஒரு சீரமைப்புத் திட்டத்திலும் அடியிற்கண்ட அடிப்படைக் காரணிகள் முக்கியமானவையாக இருத்தல் வேண்டும் என்று மாநாடு கூறியது.

1. தற்போதைய தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை ஆட் குறைப்போ ஊதிய இழப்போ இருக்கக் கூடாது.

2. சீரமைப்பின் வாயிலாகக் கிடைக்கின்ற இலாபங்கள் சமுதாயம், வேலையளிப்போர்கள். தொழிலாளர்கள் ஆகியோரிடையே நேர்மையாகப் பகிர்வு செய்யப்பட வேண்டும்.

3. இரு தரப்பினராலும் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட வல்லுநர்களால் வேலைப்பளுக்கள் முறையாக மதிப்பீடு செய்யப் பெற வேண்டும்; வேலைச் சூழ்நிலைகளில் தகுந்த திருத்தம் செய்யப்படுகின்றனவா என்பதும் மதிப்பீடு செய்யப்பெற வேண்டும்.

இதன் பொருள், உபரித் தொழிலாளர்களுக்கு மறுபயிற்சியளிப்பதோ மாற்று வேலைகளுக்கு அவர்களை மாற்றுவதோ அவசியமில்லை என்பதல்ல. சம்பந்தப்பட்டவர்களின் உடன்படிக்கை மூலம், தன்னிச்சை அடிப்படையில் திருப்திகரமாகச் செயல்படக் கூடிய திட்டங்கள் இவை அல்ல என்பதே அதன் பொருள்.

இத்தகைய சிரமமான, ஆனால் முக்கியமான விவகாரங்களை, சட்டம், நிர்வாகம் முதலியவைமூலம் தீர்த்துவைக்கின்ற பொறுப்பை அரசாங்கம் ஏற்றுக் கொள்ளவேண்டும்.

(5) எடுக்கப்பட வேண்டிய நடவடிக்கை

புதிய அணுகு நெறி (New approach) பொருளாதார, தொழில் நுட்பம் காரணமாகச் சீரமைப்பைச் செய்வது சமூக பிரச்சினைகளை உருவாக்குவதாக இருப்பதனால், அதைக் குறைத்துக் கொள்வதோ தள்ளிப்போடுவதோ அவசியமெனப்படலாம்

தொழில் சீரமைப்பைப் பொறுத்தவரை இந்தியா தனக்கென ஒரு கொள்கையை வகுத்துக்கொள்ள வேண்டியிருக்கிறது. மற்ற நாடுகளின் அனுபவம் இதில் நமக்கு வழிகாட்டுவதாக இல்லை நமது நாட்டின் அனுபவத்தைப் போன்று வேறெந்த நாட்டிற்கும் இதுவரை ஏற்பட்டதில்லை. இத்தகைய பெரும் மக்கள்தொகையை யும், அளவுக்குமீறிய வேலையின்மையையும் வைத்துக்கொண்டு மிகவும் தொழில்மயமான ஒரு நாடாக விரைவில் மாறுவதற்கு இந்தியா முயல்வதைப் போன்று, ரஷ்யாவைத் தவிர வேறெந்த நாடும் முயன்றதில்லை.

ரஷ்யாவின் அனுபவம் இந்தியாவிற்குப் பயன்படாது; காரணம், இவ்விரு நாடுகளின் அரசியல் அமைப்புகள் முற்றிலும் மாறுபட்டவை. எதிர்ப்பினை ஊமையாக்கி எடுத்த காரியத்தை விடாப் பிடியாகச் செய்து முடிக்கும் தன்மை ரஷ்ய திட்டத்திற்கு உண்டு; ஆனால், இந்தியாவில் இது சாத்தியமன்று. முன்னேற்றம் என்பது இங்கே ஒரு சிலரின் கட்டளைகள் மூலம் ஏற்படுத்தப்படுவ தல்ல; மாறாகப் பலரது உடன்பாடுடன் செய்யப்படுவதாகும். இந்த உடன்பாட்டினை நாம் அடைந்து முறையான வழியில் அதை செயல்படுத்த வேண்டும்.

இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின் வெற்றிக்குத் தொழில் சீரமைப்பு மிகவும் முக்கியமாகும். முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் விவசாயத்திற்குப் பெரும் ஊக்கமளிப்பதாக அமைந் திருந்தது: இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் நாட்டைத் தொழில் மயமாக்குவதை வலியுறுத்துகிறது. முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்ட காலத்தில் விவசாயத் துறையில் சில சாதனைகளை அடைய முடிந்ததென்றால் அதற்குக் காரணங்களாக இருந்தவை, தொழில் நுட்ப முன்னேற்றங்களும் உற்பத்தியின் பெரும் பங்கு உழுபவனுக் குத்தான் செல்லுமே தவிர தலத்திலில்லா நிலக்கிழாருக்கோ (absentee landlord) அல்லது கடன் ஈவோனுக்கோ அல்ல என்ற தத்துவத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட நிலச் சீர்திருத்தங் களினால் உருவாகிய சூழ்நிலையும், நேர்மையுடன் எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கையுமாகும். முதல் திட்ட காலத்தில் காணப் பெற்ற எழுச்சியும், விடாமுயற்சியும் இரண்டாவது திட்ட காலத்தில் தொழில்துறையில் வெற்றி பெறுவதற்கு நமக்கு உறுதுணையாக இருத்தல் வேண்டும்.

துரித தொழில் மயமாக்குதல்மூலம் பொருளாதாரச் சுதந்தி ரத்தையும் (economic independence) முதன்மையையும் அடைய வேண்டும் என்றால், இந்தியா தொழிலில் திறமை மிகுந்ததாக மாறவேண்டும்; உலக அங்காடிகளில் தேவைப்படக்கூடிய இறுதிப்

பண்டங்களை (finished products) வெளி நாடுகளுக்குப் பெரும் அளவில் ஏற்றுமதி செய்ய வேண்டும். உள்நாட்டுப் பொருளா தாரத்தைப் பாதிக்காத வகையிலும், பேரளவு அதிருப்திக்கும் கிளர்ச்சிக்கும் இடம் கொடா வகையிலும் இடம் செய்யப்பட வேண்டும்.

நாட்டின் மனித சாதனங்களையும் இயற்கை வளங்களையும் நற்பயன் பெறுவதற்குத் திரட்டி ஆள்வதற்கும் அதே நேரத்தில் வேலையளிப்போர்களால் சுரண்டப்படுவதிலிருந்து தொழிலாளர் களைக் காப்பாற்றுவதற்கும் வலிவான, மனிதாபிமான, உறுதியான நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும். தொழிலாளர்கள் தங்களது திறமையைக்காட்டி உற்பத்தியை, அதிகப்படுத்தினால்தான், வேலை யளிப்போர்கள் இலாபத்தில் ஒரு பெரும் பங்கைத் தொழிலாளர் களுக்கு அளித்து அவர்களை மகிழ்ச்சியுள்ளவர்களாகவும், மன நிறை வுள்ளவர்களாகவும் செய்தால்தான், இந்திய பொருளாதாரச் சக்தி பெருகும். உலக அரங்கில் அதன் அந்தஸ்து உயரும்.

அரசாங்கம் வழிகாட்ட வேண்டும்: தொழிலாளர்களுக்கும் நிர்வாகிகளுக்குமிடையே பூசல்களைத் தோற்றுவிப்பதாயிருக்கின்ற எந்த ஒரு பேரளவு நடவடிக்கையும் இந்தியாவில் எடுக்கப்படு வதற்கு முன்னால், அந் நடவடிக்கையின் நோக்கம் பற்றியும், அது செயல் படுத்தப்பட வேண்டிய முறை பற்றியும், அரசாங்கம் தெளிவாக எடுத்துரைக்க வேண்டும். இதை, 'ஒரு சாதாரணமான விஷயம்' என்று சிலர் நினைக்கக் கூடும்; ஆனால், இந்திய நிலவரங் களைப் புரிந்து கொண்டோர் முக்கிய மற்றதாகக் கருத மாட்டார் கள். பொருளாதார, தொழில் துறைகளில் தங்களுக்கு அரசாங் கம் வழிகாட்ட வேண்டும் என்று தொழிலாளர்களும் வேலையளிப் போர்களும் எதிர்பார்ப்பது பரம்பரை வழக்கமாக இருந்து வந்திருக்கிறது. இந்த நிலை இரண்டாவது திட்டக் காலத்திலும், சோசலிசபாணிச் சமூகத் (Socialist Pattern of Society) தத்துவம் செயல் படுத்தப்படும்போதும் மேலும் அதிகரிக்கும்.

எனவே, மத்திய, மாநில அரசுகள் ஒற்றுமையோடும் கட்டுப் பாட்டோடும் செயல்பட வேண்டும். எடுத்துரைப்பதிலோ, நடை முறைப்படுத்துதிவலோ ஐயத்தை எழுப்பாதிருக்கின்ற, தெளி வான, செயல்படுத்தப்படக்கூடிய ஒரு கொள்கையை அரசாங்கம் உருவாக்க வேண்டும். எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, அரசாங்கத் தின் பல்வேறு கிளைகள், எந்த ஒரு பிரச்சினையைப்பற்றியும் குறிப்பாகஅது பல வகையான நலன்களைப் பாதிப்பதாக இருக் கின்றபோது ஒரே விதமாகவும் தெளிவாகவும் எடுத்துரைக்க வேண்டியது அவசியமாகும்.

தொழிலாளர் சங்க ஒற்றுமை : தொழில் சீரமைப்பில் வெற்றி பெறுவதற்குத் தேவையான மற்றொன்று, தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் ஒற்றுமையாகும். எந்த ஒரு மத்திய அமைப்பின் தொடர்பையும் பெற்றிராத பல தனிப்பட்ட சங்கங்கள் இருந்து வருவதோடு, நாட்டில் தற்போது நான்கு மத்திய தொழிலாளர் அமைப்புகள் இருந்து வருகின்றன. நாட்டின் பல பாகங்களில் இவைகளுக்குள்ள ஆதரவு வெவ்வேறு அளவுகளில் காணப்படு கின்றது. சில மத்திய அமைப்புகளும், பல சங்கங்களும் பலவீன மாகவும் ஒழுங்குற அமையப் பெறுமலும் இருந்து வருகின்றன. தங்களது உறுப்பினர் எண்ணிக்கையை இவை மிகைப்படுத்தி கூறு கின்றன. இவைகளிடமுள்ள நிதிவசதிகள் மிகவும் குறைவு; ஆகவே, அறிவியல் ஆராய்ச்சிகளேயும், செயல் முறைகளையும் இவைகளால் மேற்கொள்ள முடியாமல் போகிறது. உறுப்பினர் களிடையே கட்டுப்பாடு குறைவாயிருக்கிறது. போட்டி அமைப்பு களுக்கெதிராக, 'அவ்வப்போது பெரும் வெற்றியடைந்து வந்தால் தான், உயிர்வாழ முடியும்' என்ற நிலையில் இவ் வமைப்புகள் இருந்து வருகின்றன. தொழிலாளர்களின் இன்றைய பல துன்பங் களுக்கு மூல காரணம் உண்மையற்ற வாக்குறுதிகள் மூலம் தொழி லாளர் தங்கங்களிடையே போட்டி மனப்பான்மை வளர்க்கப் பட்டிருப்பதாகும். இத் துன்பங்களைப் போக்குவதற்குரிய ஒரே வழி, தொழிலாளர்களிடையே உருவாகியுள்ள தலைவர்கள் தன்னலமற்ற, உறுதியான சேவையில் ஈடுபடுவதே யாகும்.

கிளர்ச்சி, சாதுரியம் முதலியவை வழியாகக் கிடைக்கப் பெறும் சாதனைகள் மூலமாக அல்லாமல், அமைப்பு, செயல்திறன் மூலமாகத் தொழிலாளர் சங்கங்களை நிறுவப்படச் செய்வதற்கு ஒரு சீர்திருத்தம் உடனடியாகத் தேவைப்படுகின்றது. தொழி லாளர்களுக்குப் பரிந்து பேசுவதற்காக ஒவ்வொரு நிறுவனத் திற்கும் ஒரு சங்கம் மட்டுமே இருக்க வேண்டும் என்பதையும், ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் ஒரு பிராந்தியத்தில் சங்கம் அல்லது கூட்டிணைப்போ இருக்க வேண்டும் என்பதையும் சம்பந்தப்பட்ட வர்கள் அனைவரும் ஒப்புக்கொள்வதே அச் சீர்திருத்தம்.

மத்திய நிர்வாகச் சபை (Central Control Board): நியாயமான முறையான தொழில் சீரமைப்பைச் செயல்படுத்தும்போது அடியிற்கண்டவைகளைக் கருத்தில் வைத்திருக்க வேண்டியது மிகவும் முக்கியமாகும்,

1. மிகையான வேலைப்பளுக்களை ஏற்றுக்கொள்கின்ற தொழி லாளர்களுக்குப் போதிய ஈடு தருகின்ற வகையில், தொழி

விலுள்ள நிலவரங்களையும், ஊட்டங் குறைந்த தொழிலாளர்களின் சக்தியையும் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொண்டு வேலைப் பளுக்களைச் சரியான முறையில் நிர்ணயிக்க வேண்டும்.

2. அனுமதிக்கப்பட்ட அளவே புதிய இயந்திரங்கள் ஆளப்படுகின்றனவா என்பதை மேற்பார்வை இடுதல் மூலம் உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.

3. புதிய நிறுவனங்களிலோ, தற்போதைய நிறுவனங்களிலுள்ள காலியான இடங்களிலோ உபரித் தொழிலாளர்களுக்கு மாற்று வேலை தருவதற்கு ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும்;

4. இயந்திரங்கள் எந்த அளவிற்குக் கவனித்துக் கொள்ளப்படுகின்றன அல்லது புறக்கணிக்கப்படுகின்றன என்பதை அடிக்கடி கண்காணித்து வர வேண்டும்.

5. நிவாரண நடவடிக்கைகள் காலம் கடப்பதற்கு முன்பே எடுக்கப்பட வேண்டும்

6. திறமையற்ற நிறுவனங்களின் நிர்வாகத்தை அரசு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும்.

திறமை வாய்ந்த, சுதந்திரமான, அதிகாரம் பெற்ற ஓர் ஏஜன்சியால்தான் இக் கடமைகளைத் திருப்திகரமாகச் செய்ய முடியும்; அரசியல் தொடர்பும், தனியார் சுயநலங்களின் (vested interests) நிர்ப்பந்தமும் மற்ற சூழ்நிலைகளில் அது பணிபுரிந்து வருவதாக இருத்தல் வேண்டும். தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்களைப் பரிசீலித்துப் பார்த்து அவற்றை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு, வல்லுநர்களையும், வேலையாள்–வேலையளிப்போர் பிரதிநிதிகளையும் கொண்ட ஒரு தொழில் சீரமைப்புக் கமிட்டி நியமிக்கப்பட வேண்டுமென 1940ஆம் ஆண்டின் பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி யோசனை தெரிவித்தது. நிர்வாகிகளாலும், தொழிலாளர்களாலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட வல்லுநர்குழு ஒன்று வைத்திருக்கப்பட வேண்டும் என்றும், குறிப்பிட்ட பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்கு அதிலிருந்து தற்காலிக வல்லுநர் கமிட்டிகள் நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்றும் பஞ்சு நெசவுத் தொழில் நடைமுறைக்குழு (1952) கருத்து தெரிவித்தது. இத்தகைய ஏற்பாடுகள் பல்வேறு சமயங்களில் அவசியமானவையென்றாலும், பேரளவு செயல்முறைக்கு இவை மட்டுமே போதியனவாக இல்லை.

தொழில் வளர்ச்சி, ஒழுங்குமுறை சட்டத்தில் (Industries Development and Regulation Act) அடங்கியுள்ள அதிகாரங்களும்,

விவரிக்கப்பட்டுள்ள ஏஜென்சிகளும், நோக்கத்தை அடைவதற்குப் போதிய உதவியளிப்பதாக இல்லை. கொள்கைகளை உருவாக்குவதற்கும் அவற்றை விளக்குவதற்கும் மத்திய அரசாங்கமே தகுந்த அதிகாரியாக இருக்கிறதென்ருலும், அன்ருடம் இக் கொள்கைகளை செயல்படுத்துவதற்குரிய அதிகாரியாக அது இருக்க முடியாது என்பதையும் நாம் ஒப்புக்கொள்ள வேண்டும். இச் சட்டத்தின் கீழ் நியமிக்கப்படக் கூடிய மத்திய ஆலோசனை மன்றமும், வளர்ச்சி மன்றங்களும், பெரும்பாலும் ஆலோசனை வழங்குகின்ற அமைப்புகளேயாகும். இத்தகைய அளவுக்கு மீறிய பெரிய அமைப்புகளால் மிக முக்கியமான திட்டங்களைச் செயல்படுத்துவது என்பது முடியாது. விரைவாக முடிவுகளை எடுப்பதன் மூலம் வளர்ச்சிக்கு வழிகோல விழைகின்ற ஒரு குழு, அளவில் சிறிதாக இருத்தல் வேண்டும்.

ஆகவே, சீரமைப்பும், வேறு பல திட்டங்களும் செயல்படுத்தப் படவேண்டிய எல்லாத் தொழில்களுக்கும் ஒரு மத்திய நிர்வாக சபை ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். இந் நிர்வாக சபையின் அதிகாரங்களும் கடமைகளும் சட்ட பூர்வமாக அறிவிக்கப்பட வேண்டும்; சட்டத்தில் குறிப்பிடப்படும் குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளைத் தவிர, வேறு சூழ்நிலைகளில் அதன் நடவடிக்கைகளில் யாரும் தலையிடுதல் கூடாது.

வேலைப் பளுக்கள், அதிகப்படியான கூலிகள், ஊக்குவிக்கும் ஊதிய முறைகள் (Incentive Systems of Payment), இயந்திரங்கள், தளவாடங்கள் பற்றிய தொழில்நுட்ப சர்வே, வேலைச் சூழ்நிலைகள் பற்றிய சர்வே, உபரித் தொழிலாளர்களுக்கான வேலைத் திட்டங்கள் போன்ற தலையான பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்கு, மத்திய சபையானது வல்லுநர் குழுக்களை நியமிக்கப்பட வேண்டும். பிராந்திய குழுக்களிடம் பொறுப்புகளை ஒப்படைப்பதற்குச் சபைக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட வேண்டியதும் அவசியம்.

போதிய வேலைப் பளு: நாடு துரிதமாக முன்னேறி வருகின்ற நிலையில், தொழிலாளர்கள் குறைவாக உழைத்து வருதல் கூடாது. சமூகத்திற்கு எதிரான ஒரு குற்றம் சோம்பேறித்தனம். ஒவ்வொருவரும், அவரது தொழில் எதுவாக இருந்தாலும், நாள் முழுவதும் நன்ருக உழைக்க வேண்டும்; சராசரித் தரங்களை மீறுகின்றதுபோல் உழைப்பு அமைதல் வேண்டும். அரசையும் நாட்டையும் முன்னேற்றுவதற்கான ஒரே வழி இதுவே யாகும்.

எனவே, இரு திசைகளில் நடவடிக்கை எடுக்கப்படுவதற்கு வழிமுறைகள் ஆராயப்பட வேண்டும். முதலாவதாக, ஒவ்வொரு

தொழிலிலும் காணப்படும் சூழ்நிலைகளை ஆராய்ந்து பார்த்து, இயல்பான உழைப்பின் சரியான தரங்கள் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். அதே நேரத்தில், சரிவர உழைக்க முடியாத தொழிலாளர்களுக்கும், இயலா நிலையிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கும் சலுகைகள் வழங்கப்பட வேண்டும். இத் திசையில் தொழிலாளர் நிலையமும் (Labour Institute), உற்பத்தித் திறன் மையமும் (Productivity Centre) சிறந்த உதவிகளை அளிக்க வேண்டும். இரண்டாவதாக, வேலைப் பளுக்களைப் பற்றி வேலையளிப்போர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையே பூசல்கள் எழுமானால், அவை தகுதி வாய்ந்த, பாரபட்சமற்ற அதிகாரிகளால் விசாரிக்கப்பட வேண்டும். அவ் விசாரணைக்குப் பிறகு எடுக்கப்படுகின்ற முடிவுகள் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டு அமல் செய்யப்பட வேண்டும்; இரு தரப்பினரும் இதற்கு எதிர்ப்பு தெரிவிக்கக் கூடாது.

அதிகப்படியான வேலைப் பளுவிற்கு அதிகப்படியான கூலிகள் : போதிய அளவு வேலைப்பளு தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்படுவதன் நோக்கம் உற்பத்திச் செலவைக் குறைப்பதல்ல. மொத்தத்தில், 'திறமை வளர வேண்டும், இலாபம் பெருக வேண்டும்', என்பதற்காகவே அது செய்யப்படுகின்றது. வேலையளிப்போர்கள், தொழிலாளர்கள், நுகர்வோர்கள் ஆகிய மூன்று தரப்பினருக்கும் நன்மை விளைவிப்பதே தொழில் சீரமைப்பின் குறிக்கோளாக இருக்க வேண்டும். எனவே, வேலைப்பளு கணிசமான அளவில் அதிகரிக்கும்போது, கூலியும் அந்த அளவில் அதிகரிக்க வேண்டியது நியாயமாகும். இதன் மூலம் தொழில் சீரமைப்பைத் தொழிலாளர்கள் எதிர்ப்பது ஓரளவிற்குக் குறையும்.

ஊக்குவிக்கும் ஊதிய முறைகள் : ஊக்குவிக்கும் ஊதிய முறைகளுக்கு, குறிப்பாக, ஆக்கத்திறனை அதிகப்படுத்துவதற்காக விளைவுகளை வைத்து ஊதிய மளிப்பதற்குத் தொழிலாளர்கள் எதிர்ப்புத் தெரிவித்திருக்கிறார்கள். 'கூடுதலாகச் சம்பாதிக்க வேண்டும்' என்ற ஆர்வம் குறைந்திருக்கிறது. நேரக் கூலிவீதங்களுக்குப் (time-rates) பதிலாக வேலை அளவு கூலிவீதங்கள் (piece-rates) கொண்டுவரப்படுவதற்குப் பொதுவாக எதிர்ப்பு இருந்து வருகின்றது. தற்போதைய சந்ததியினர், 'கடுமையாக உழைத்துத்தான் ஆகவேண்டும்' என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டால், வேலை அளவு கூலிவீதங்களை நடைமுறைக்குக் கொண்டுவருவது சாத்தியமே. ஆனால், போதிய பாதுகாப்புகள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். மின்சாரம், இயந்திரம், கச்சாப் பொருள்கள், உத்தரவுகள் முதலியவை இல்லாதுபோய் உற்பத்தி தடைபடாது என்பதற்கும், தரமான கச்சாப் பொருள்களும் இயந்திரங்

களும் தரப்படும் என்பதற்கும், உற்பத்திக்குத் தடைகள் கிடையாது என்பதற்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பெற வேண்டும். புகார்களைக் கேட்டறிவதற்கும், வேலைக்கு வந்த நாள்களின் எண்ணிக்கையை வைத்துத்தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்ச கூலிகளைத் தருவதற்கும் வழிசெய்யப்பட வேண்டும். இக் கூலிகள் மிகவும் உயர்வாக இருக்க வேண்டும் என்பதில்லை. கட்டாய வேலையின்மைக்கு உள்ளானவர்களுக்கு நட்டஈடு தரப்பட வேண்டும். உற்பத்தியை அடிப்படையாகக் கொண்ட ஒரு போனஸ் திட்டம் உருவாக வேண்டும்; ஒவ்வொரு கூலி காலப் பகுதி (wage period) யின் முடிவிலும் இந்தப் போனஸ் கிடைப்பதாக இருக்க வேண்டும்.

நிர்வாகம் மேற்பார்வையிடப் படவேண்டும்: ஏற்கனவே குறிப்பிட்டதைப்போல, நிர்வாகக் கடமைகள் சரிவர ஆற்றப்படவில்லை என்று தெரியவருகிறது. சில நிறுவனங்களில் இயந்திரங்கள் அறவே புறக்கணிக்கப்பட்டுள்ளன. தட்ப வெப்பநிலை, ஈரம், வெளிச்சம், புழுதி, தூசு முதலியவைபற்றி நிறுவனங்கள் கவலைப் படவில்லை என்பதாகக் குறை கூறப்படுகின்றது. கவனமின்மை மூலம் புதிய இயந்திரங்கள் பாழ்படுமேயானால் அது நாட்டிற்கே ஒரு பெரும் இழப்பாகும்.

திட்டக் கமிஷனின் கூற்றுப்படி, நாட்டிலுள்ள 457 நிறுவனங்களில் 150 நிறுவனங்கள் கட்டுப்படி யாகாதவையாக (uneconomic) இருப்பதாக, பம்பாய் அகமதாபாத் ஆலையதிபர் சங்கங்கள் கூறியிருக்கின்றன.* இவ்வாறு ஆலைகளின் ஒரு பெரும்பகுதி சிக்கனமின்றி இருந்துவருவது உடனடியாகப் பரிசீலித்துப் பார்க்கப்பட வேண்டிய ஒரு விஷயமாகும். இந்நிறுவனங்களில் எத்தனை நிறுவனங்கள் நிர்வாகத்தின் அசட்டையாலும் திறமையின்மையாலும் இந்தத் துயர நிலைக்கு உள்ளாகின? கட்டுப்படியாகாத நிறுவனமாக எந்த ஒரு நிறுவனமும் தனது வாழ்வைத் தொடங்குவதில்லை; அதன் சீரழிவிற்குக் காரணம் நிர்வாகிகளேயன்றி முதுமை அல்ல.

முன்பு விவரிக்கப்பட்ட நிர்வாகச் சபை, நிறுவனங்களை அடிக்கடி கண்காணித்து வருதற்கும், தவறுகளையும் குறைபாடுகளையும் திருத்துவதற்கான கட்டளைகளை இடுவதற்கும் அதிகாரங்களைப் பெற்றிருக்க வேண்டும். தகுதி வாய்ந்த, தொழில்நுட்பம் மிகுந்த அதிகாரிகளால் நிறுவனங்கள் அவ்வப்போது கண்காணிப்பு

*பஞ்சாலைத் தொழில்பற்றிய உண்மைகள்—Facts about theCot ton Mill Industry

செய்யப்படவேண்டும்; அப்போதுதான் நிறுவனங்களின் நிலைமை என்ன என்பது நிர்வாகச் சபைக்குத் தெரியும். சீர்ப்படுத்த முடியாத அளவிற்கு நிறுவனங்கள் பாழ்பட்டுப் போனபிறகு இவ்வாறு கண்காணிப்பு செய்வதில் பயன் ஏதுமில்லை.

'வேலைச் சூழ்நிலைகள் பொறுக்க முடியாத நிலையில் உள்ளன' என்ற புகார்களைச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உற்பத்திக் குழுவும் உறுதிப்படுத்தியுள்ளது. இதன் பொருள்: தொழிற்சாலை சட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதில் தவறு நிகழ்ந்திருக்கிறது அல்லது தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான வேலைச்சூழ்நிலைகளைக் கிடைக்கச் செய்வதற்குச் சட்டத்தின் விதிகள் போதுமானதாக இல்லை என்பதாகும். எனவே, நிறுவனங்களை, குறிப்பாகப் புகார்களுக்கு இடமளித்துள்ள நிறுவனங்களை அடிக்கடி கண்காணித்து வருவது நிர்வாகச் சபையின் கடமைகளில் ஒன்றாக இருத்தல் வேண்டும்

புதிய இயந்திரத்தை நிறுவுதல் : பணிபுரிய இயலாததாகவோ பயனற்றதாகவோ பழைய இயந்திரம் மாறும்போது, அதற்குப் பதிலாகப் புதிய இயந்திரம் ஆளப்படுவது அவசியம். ஆனால், அவ்வாறு செய்யும்போது, பழைய இயந்திரம் உண்மையில் பயனற்றுப் போய்விட்டது என்பதையோ, புதிய இயந்திரத்தை வாங்குவது நிதியை விரயம் செய்கின்ற ஒரு செயல் அல்ல என்பதையோ நாம் உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளவேண்டும். புதிய இயந்திரம் நிறுவுவதன் அவசியம் குறித்துத் தொழிலாளர் சங்கத்துக்கும் நிர்வாகத்துக்குமிடையே ஒரு உடன்பாடு ஏற்படவில்லையென்றால், தொழில் நுட்பமுறையைச் சர்வே செய்து நிர்வாகச் சபையே இவ் விவகாரத்தைத் தீர்த்துவைக்க வேண்டும். நிர்வாகச் சபையின் அனுமதியைப் பெற்றிருந்தால் ஒழியக், குறிப்பிட்ட நிதிக்கு அதிகமான மதிப்புடைய இயந்திரங்களை இறக்குமதி செய்வதற்கு எந்த ஒரு நிறுவனமும் அனுமக்கப்படக் கூடாது.

தாமே இயங்கும் இயந்திரங்களும் (Automatic machinery): உழைப்பைக் குறைக்கும் முறைகளும் (Labour saving-devices), தாமே இயங்கும் இயந்திரங்களையும் உழைப்பைக் குறைக்கும் முறைகளையும் ஆள்வதுபற்றி நாம் தனியே ஆராய்தல் வேண்டும். அவற்றைப் பயன்படுத்தக் கூடாது என்று அறவே தடைபோடுவது முறையன்று. ஆனால், அவற்றை ஆள்வதைச் சற்றுக் கண்டிப்போடு கட்டுப்பாடு செய்வது இன்றியமையாததாகும். தற்போதைய இயந்திரங்கள் முற்றிலும் பயனற்றுப் போயிருந்தால், தாமே இயங்கும் இயந்திரங்களை நிறுவவேண்டியது அவசியமேயாகும்.

ஏனெனில், அவ்வாறு செய்யவில்லையென்றால் திறமையற்ற உற்பத்தி முறைகளைத் தொழில் நம்பியிருக்க வேண்டியிருக்கும். என்றாலும், தாமே இயங்கும் இயந்திரங்களைப் பெரும் அளவில் நிறுவுவது என்பது கடும் வேலையின்மை பிரச்சினையை விளைவிப்பதாக இருக்கக் கூடும். அதுபோன்று, இவற்றைப் படிப்படியாகக் கொண்டுவருவதோ தள்ளிப்போடுவதோ நல்லது. எனவே, இதுபற்றி நிர்வாகச்சபை நன்கு விசாரித்தறிந்து வேலையின்மை உருவாகாது என்று அது கருதினாலொழியத் தாமே இயங்கும் இயந்திரங்களை நிறுவுவது அனுமதிக்கப்படக் கூடாது.

தொழிலாளர்களால் செய்யப்பட்டு வந்த வேலைகளை இயந்திரங்களை வைத்துச் செய்வது என்பது வேலைவாய்ப்புகளை நிச்சயம் கெடுத்துவிடும். இம் முறையினால் முக்கியமான ஒரு துறையில் உற்பத்தி நன்கு அதிகரிக்கும் என்றால்தான் இதனால் பயனுண்டு.

ஆட்குறைப்பைத் தவிர்த்தல்: வேலைப்பளுவை அதிகப்படுத்துவதாகவோ, நவீன இயந்திரங்களை நிறுவுவதாகவோ உள்ள தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்கள் அனைத்தும், தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைப்பதன் மூலம் ஆட்குறைப்பை உருவாக்குவதாக இருக்கின்றன. இவ்வாட்குறைப்புச் சாதாரணமானதாகவும், சிறியதாகவும், புறக்கணிக்கப்படக்கூடியதாகவு மிருக்கும் என்று சொல்லப்படுகிறது. இது ஒரு தற்காலிக வேலையின்மை என்றும், வேலையிழந்த தொழிலாளர்களுக்குக் குறுகிய காலத்தில் திரும்பவும் வேலை தரப்படும் என்றும், வேலையளிப்போர்களும் அவர்களது சங்கங்களும் தொழிலாளர்களை அமைதிப் படுத்துவதற்காகக் கூறி வருகின்றன. இதை வைத்துத் தொழிலாளர்கள் திருப்தி அடைந்துவிடுவதாக இல்லை. வேலையிழக்கக் கூடிய தொழிலாளர்களுக்கு வேலை தருவதற்கு ஏற்பாடு செய்யப்பட்டால் ஒழிய, எந்த ஒரு திட்டத்தையும் செயல்படுத்துவதற்கு அனுமதி வழங்கப் படக்கூடாது.

குடிசைத் தொழில்கள் (Cottage industries): இந்தியாவின் கண்கொண்டும், உலகத்தின் கண்கொண்டும் பார்க்கும்போது 'தொழில் சீரமைப்பின் தன்மை என்ன?' என்பது பற்றியும், தொழில் சீரமைப்பு முறைகளை இந்தியத் தொழிலுக்குப் பயன் படுத்துவது பற்றியும் முன்பே விளக்கியுள்ளோம்.

ஏற்கெனவே கூறியிருப்பதைப் போன்று, வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளில் தொழில் சீரமைப்பைச் செயல்படுத்துவதற்குள்ள ஒரு மாபெரும் தடை வேலையின்மையும், வேலை வாய்ப்புக் குறைவும்

பேரளவில் காணப்படுவதாகும். இந் நாடுகளில் வேலை வாய்ப்புக் களை உருவாக்குவதற்குக் குடிசைத் தொழில்களும் சிற்றளவுத் தொழில்களும் (Small-scale Industries) பெரிதும் பயன்படும். ஆலைத் தொழிலைவிடக் கைத்தறித் தொழில் (Handloom Industry) இருபது மடங்கு வேலை வாய்ப்புகளைக் கொண்டிருக்கிறது என்று நெசவுத் தொழில் விசாரணைக் கமிட்டி (1954) தெரிவித்தது. எனவே, பேரளவுத் தொழில்களைப் பெருக்கி வருவதோடு சிற்றளவுத் தொழில்களும் ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும்; சில பண்டங்களை உற்பத்தி செய்கின்ற பொறுப்புக் குடிசைத் தொழில் களுக்கும், சிற்றளவுத் தொழில்களுக்கும் மட்டுமே தரப்பட வேண்டும். ஆனால், தொழிலாளர்களைப் பயன்படுத்தினாலும் சரி அல்லது இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்தினாலும் சரி, உற்பத்தி போதிய அளவில் செய்யப்பட வேண்டியது முக்கியம். போதிய வேலைப்பளுவை ஏற்றுக்கொள்ளவோ, குறித்த நேரத்திற்குள் வேலையைச் செய்து முடிக்கவோ தொழிலாளர்கள் மறுக்கமுடி யாததைப்போன்று, இயந்திரத்தைச் சீர்ப்படுத்தவோ, பயனற்ற இயந்திரத்திற்குப் பதிலாக நவீன இயந்திரத்தை உபயோகப் படுத்தவோ யாரும் மறுக்க முடியாது. தொழிலாளர்கள் அல்லது இயந்திரங்களின் செயல் திறமை அதிகரித்தால்தான் முன் னேற்றம் அடைவதென்பது முடியும்.

'ஜப்பான், ஜெர்மனி ஆகிய நாடுகளில் குடிசைத் தொழில்கள் மின்சாரத்தையும் நவீன முறைகளையும் பயன்படுத்தி வருகின்றன' என்பதை இங்கே நாம் குறிப்பிட வேண்டும். நாட்டுப் புறத்தி லுள்ள லட்சக்கணக்கான மக்களுக்கு வேலையளித்து வருகின்ற இவை, பேரளவுத் தொழில்களுக்குத் தேவைப்படும் பண்டங்களை யும் உற்பத்தி செய்து வருகின்றன. இந்தியா இம் முறைகளைப் பின்பற்றிக் குடிசைத்தொழில்களை வளர்ப்பதற்கு முயலவேண்டும். இத் தொழில்களின் பண்டங்களை விற்பனை செய்வதற்கு, மாநிலங் கள், மாவட்டங்கள், வட்டங்கள் முதலியவற்றிலுள்ள முக்கிய நகரங்களில் பொருட் காட்சிகளையும் விற்பனை நிலையங்களையும் அரசாங்கம் ஏற்படுத்த வேண்டும்.

அரசாங்கத்தின் கொள்கை: இந்தியா போன்ற மக்கள் தொகை மிகுந்த, வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளில் தொழில் சீரமைப்பு விஷயத்தில் எத்தகைய நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும் என்பது பற்றித் தற்போது யாராலும் திட்டவட்ட மாகக் கூற முடியாது.

1953ஆம் ஆண்டு ஆஜ்மீர் நகரில் கூடிய அகில இந்திய காங் கிரஸ் கமிட்டியானது, உயர்ந்த பட்ச உற்பத்தி, வேலை நிறைவு,

(full employment) சமூகப், பொருளாதாரநீதி முதலியவைகளுக் காகப் பாடுபடுவதென்று முடிவெடுத்தது; இன்றியமையாததாக இருக்கின்ற பயனுள்ள நுட்பவினை முறைகள் மூலமாக ஏற்படக் கூடிய மாறுதல்கள் வேலையின்மையைப் பெரிதும் அதிகப் படுத்துவ தாக இருக்கக் கூடாதென்று அது வலியுறுத்தியது.

நவீன தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை இந்தியாவில் தோற்று வித்த இந்திய பிதா மகாத்மா காந்தியவர்கள், நாட்டை முன் னேற்றுவதில் குறியாக இருந்த தனது பல்வேறு அலுவல்களுக் கிடையே வேலையளிப்போர் தொழிலாளரிடையே இலட்சிய உறவு ஏற்பட வேண்டுமென்று பாடுபட்ட அவர், இருபதாண்டுகளுக்கு முன்னால் அகமதாபாத் நெசவுத் தொழிலிலுள்ள நூல்நூற்புத் துறையில் சீரமைப்புச் செய்வதற்கான திட்டமொன்றைத் தயாரித் தளித்தார். தொழில் சீரமைப்பைச் செயல்படுத்தும் போது மூன்று அடிப்படையான கொள்கைகள் பின்பற்றப்பட வேண்டுமென அவர் கூறினார். அவையாவன:

1. தொழில் சீரமைப்பு, வேலையின்மையை உருவாக்குவதாக இருக்கக் கூடாது.
2. தொழிலாளியின் உடல்நிலையைப் பாதிக்கின்ற அளவு வேலைப்பளு அதிகரிக்கக் கூடாது.
3. தொழில் சீரமைப்பினால் விளைகின்ற இலாபங்கள் வேலை யளிப்போர், வேலையாளிடையே சமமாகப் பங்கிடப்பட வேண்டும்.

காலத்தால் அழியாத தத்துவங்கள் இவை; பின்பற்றப்பட் டால்இன்றுகூட இவை தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் போதிய அளவில் பாதுகாக்கும்.

5. நிர்வாகத்துடன் தொழிலாளர் நெருக்கம்

(Association of workers with Management)

(1) தொழிலாளி நிர்வாகிக் கூட்டுறவு

கூட்டுறவின் அவசியம் : எந்த ஒரு தொழில் நிறுவனத்திலும் தொழிலாளிக்கும் நிர்வாகிக்குமிடையே நல்ல கூட்டுறவு நிலவ வேண்டியது முக்கியம் என்பதை நாம் வலியுறுத்த வேண்டிய அவசியமில்லை. திட்டமிட்ட பொருளாதாரத்தை (planned economy) அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ள இந்தியாவிற்கு இக் கூட்டுறவு மிகமிக இன்றியமையாததாகும். ஏனெனில், தொழிற் பூசலானது நாட்டு முன்னேற்றத்தின் வளர்ச்சியைக் கெடுத்துவிடுவதாக இருக்கிறது. எனவே, ஒரே நோக்கத்தையும் குறிக்கோளையும் கொண்டிருக்கின்றதுபோல் தொழிலாளர்களையும் நிர்வாகிகளையும் ஒன்றுபடுத்திச் செயல்பட வைப்பதற்குரிய ஒரு முறையை அணுகுவது அவசியமாகிறது.

கூட்டுறவின் குறிக்கோள்கள் : தொழிலாளர்களின் தேவைகள் என்ன என்பதும், அவர்களிடமிருந்து நிர்வாகிகள் எவற்றை எதிர்ப்பார்க்கின்றனர் என்பதும் உணரப் பெற்றால்தான், தொழிலாளி நிர்வாகிக் கூட்டுறவின் அடித்தளம் வலிவுள்ளதாகஅமையும். நிர்வாகிகளின் விருப்பம்—ஒளிவுமறைவின்றிச் சொல்லவேண்டும் என்றால்–குறைந்தபட்சக் கூலியைத்தந்து உயர்ந்தபட்ச உற்பத்தியைப் பெறவேண்டும் என்பதாகும். என்றாலும், உற்பத்தி உயர்ந்த பட்சமாக இருக்க வேண்டும் என்றால், தொழில் துறையில் அமைதி நிலவவேண்டியது அவசியம் என்பதையும், ஆகவே, ஒரு தொழிலாளியின் குணாதியசயங்களும், பழக்க வழக்கங்களும்

வாழும் முறையும் உற்று கவனிக்கப்பட வேண்டியவை என்பதையும் அவர்கள் ஒப்புக் கொள்கின்றனர். தொழிலாளிக்கும் நிர்வாகிக்குமிடையே கூட்டுறவை நிலவச்செய்ய எடுக்கப்படுகின்ற நடவடிக்கைகளினுல் இரு நோக்கங்கள் நிறைவேறும். முதலாவதாக, உற்பத்தி பெருகும். இது பொருளாதாரத்தோடு தொடர்புடையது. இரண்டாவதாக, மனித அம்சத்தின் (human aspect) முக்கியத்துவம் அங்கீகரிக்கப்படும். இது ஒழுக்கத்தோடும் சமூகத்தோடும் தொடர்புடையது. மனித அம்சம் அங்கீகரிக்கப் படுவதனுல் நிறுவனத்தின் வளர்ச்சியில் பெரும்பங்கு எடுப்பதற்குத் தொழிலாளர்கள் தூண்டப்பெறுவர்.

இவ்விரு நோக்கங்களும் ஒன்ருேடொன்று நெருங்கிய தொடர்புடையனவாகும். மனித அம்சத்தைப் பேணுது உற்பத்தியை நீண்டகாலத்திற்கு உச்சமட்டத்தில் இருக்கச் செய்வது இயலாது. இந் நோக்கங்கள் இரண்டும் ஒன்றை ஒன்று சார்ந்து நிற்கின்றன. இவை மீது ஏன் சமமான அளவில் கவனம் செலுத்த வேண்டும் என்பதற்குப் போதிய காரணங்கள் உண்டு. நல அரசு welfare state) என்பது, தொழிலாளியை உற்பத்தி இயந்திரத்தின் ஒரு சிறு பகுதியாகக் கருதாது, மதிப்பும் தனித்தன்மையும் வாய்ந்த ஒரு மனிதப் பிறவியாகக் கொள்ளவேண்டும். பொருளாதார அமைப்பு முதலாளித்துவ முறையாக இருந்தாலும்சரி அல்லது சோஷலிச முறையாக இருந்தாலும், அதன் நோக்கம் உற்பத்தியை அதிகப்படுத்த வேண்டும் என்பதேயாகும். முதலாளித்துவ முறையில் உள்ள ஒரு நிறுவனம் இலாபத்தைப் பெருக்குவதில் கண்ணும் கருத்துமாக இருக்கிறது. சோஷலிச முறையிலுள்ள நிறுவனம் செலவுகளைக் குறைப்பதில் குறியாக இருக்கிறது. சமூக நலத்தை முன்னிட்டு, தொழிலாளர்களைச் சுரண்டாத வகையில் அது பணிபுரிந்து வரவேண்டும். இவ்வாருக முதலாளித்துவ முறையில் உற்பத்தியையும் இலாபத்தையும் அதிகப்படுத்தும் கருவியாக மனித சாதனமிருக்கிறது; சோஷலிச முறையிலோ, உற்பத்தி முறையின் திறமையை வளர்ப்பதற்கும், நாட்டுக் குடிமகன் என்ற அந்தஸ்தைத் தொழிலாளிக்குக் கிடைக்கச் செய்வதற்கும் அது இன்றியமையாததாக இருக்கிறது.

மனித நடத்தைக்குத் தூண்டுகோல்களாக உள்ள சக்திகள்: தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்பைப் பெறவேண்டும் என்ருல், மனித சாதனத்திற்கு நாம் முழுமையான அங்கீகாரத்தைத் தந்தாக வேண்டும். மனித நடத்தைக்குத் தூண்டுகோல்களாக வுள்ள சக்திகள் பின்வருவனவாகும்.

1. 'பீடு பெறவேண்டும்' என்ற மனிதனின் உணர்வு, 'தனது அடிப்படை உரிமைகளை மற்றவர்கள் மதிக்கவேண்டும்' என்ற அவனது ஆவல்.

2. 'மற்றவர்கள் தன்னை உயர்வாக எண்ணவேண்டும்' என்ற ஆசை.

3. 'வாழவேண்டும்' என்ற இயல்பான அடிப்படைத்துடிப்பு. உணவு, உடை, குடியிருப்பு முதலியவைகளும், நவீன வாழ்க்கைக்குத் தேவையான வேறு இன்றியமையாத பண்டங்களும் அவனுக்குக் கிடைத்தாக வேண்டும்.

4. பாதுகாப்பு இருக்கவேண்டும் என்ற விருப்பம்.

5. சமூக உணர்வுகள் (Social Instincts)

கூட்டுறவிற்குத் தேவைப்படுவன: இந்தத் தூண்டுகோல்களை நிர்வாகத்தினர் நன்குணர்ந்து, அவைகளுக்கேற்றவாறு தங்களது கொள்கைகளை அமைத்துக் கொள்ள வேண்டும்- தொழிலாளி–நிர்வாகி கூட்டுறவின் வெற்றி அடியிற்கண்ட காரணிகளைப் (factors) பொருத்திருக்கிறது.

1. இரு தரப்பினரும் ஒத்து வாழ விழைய வேண்டும்.

2. நன்னம்பிக்கை ஒளிவிட வேண்டும். இரு தரப்பினருக்கிடையே வெறுப்புணர்ச்சி என்பது சிறிதளவும் இருக்கக் கூடாது.

3. தொழிலாளர் சங்கத்தின் உயிருக்கு உலை வைப்பதற்குத் தொழிலாளர்களின் கூட்டுறவை நிர்வாகத்தினர் பயன் படுத்தக் கூடாது. கூட்டுறவை ஏற்படுத்துவதற்காகத் தோற்றுவிக்கப்படும் எந்த ஒரு சாதனமும் கூட்டு பேரத்தினுல் (collective bargaining) தீர்த்து வைக்கப்படக்கூடிய விவகாரங்களைத் தீர்த்து வைக்க ஆசைப்படக் கூடாது.

4. இக் கூட்டுறவு ஒன்று மட்டும் இருந்துவிட்டால் போதும்–நியாயக் கூலிகளோ (fair wages) பாங்கான வேலைச் சூழ்நிலைகளோ, வாழ்க்கையோ தேவையில்லை என்று கருத்து நிலவக் கூடாது.

5. உயர் ஆக்கத்திறனுல் (higher productivity) விளைகின்ற இலாபங்களை நிர்வாகத்தினர் தொழிலாளர்களோடு பகிர்ந்துகொள்ள வேண்டும்.

6. நிறுவனத்தின் அலுவல்களில் புத்திசாலித்தனமாகப்பங்கு பெறுவது எங்ஙனம் என்பதை நிர்வாகத்தினர் தொழிலாளர்களுக்குக் கற்பிக்க வேண்டும்.

7. பணியாளர் தொகுதி (persennel) பற்றிய தங்களது கொள்கைகளை ஏற்றுக்கொள்ளச் செய்கின்ற வகையில், நிர்வாகத்தினர் தொழிலாளர்களை எல்லா விஷயங்களிலும் கலந்து ஆலோசிக்க வேண்டும்.

8. தொழிலாளர்களின் பயிற்சிக்கும் முன்னேற்றத்திற்கும் தேவையான வசதிகளையும் வாய்ப்புகளையும் அவர்கள் கொடுத்துதவ வேண்டும்.

அணுகு முறை (approach) யில் மாறுதல் தேவை: தொழில் கூட்டுறவைப் பற்றிய கருத்து ஏனைய கருத்துகளைப்போல், சமூக முறை மாறும்போது தானும் மாற வேண்டும். சுதந்திரத்திற்குப் பிறகு இந்தியாவின் குறிக்கோள் நல அரசை ஏற்படுத்துவதாகும். நல அரசுக்கு மற்றொரு பெயர் கூட்டுறவுப் பொதுநல அமைப்பு (Co-operative Commonwealth) என்பதாகும். முந்தைய ஆட்சி முடிந்த பிறகும் நாட்டில் தொடர்ந்து இருந்து வந்த முதலாளித்துவப் பொருளாதாரத்தினால் (capitalish economy) நாடு முன்னேற முடியாமல் தவித்தது. 'தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுகின்றனர்' என்ற குற்றச்சாட்டு எழாத வண்ணம் நடந்து கொள்வதற்கு இம் முறை அண்மைக் காலம் வரை முயலவில்லை. தொழிலாளர்களுக்கும் நிர்வாகிகளுக்குமிடையே கூட்டுறவு ஏற்படுத்தக் கூடிய கருவிகளான தொழில்மனைக் கமிட்டிகளும் (work committees) கூட்டுக் கமிட்டிகளும் (joint committees) அண்மையில் தான் தோற்றுவிக்கப்பட்டன; அவை வெற்றிகரமாக இயங்குமா என்பதும் சற்று சந்தேகமே சோஷலிச ஆட்சியையும் (socialist state), வகுப்புபேதமற்ற சமுதாயத்தையும் உருவாக்கும் சோஷலிசபாணி பொருளாதாரம் (socialist pattern of economy) ஏற்பட வேண்டும் என்றால், தொழில் கூட்டுறவைப் பற்றிய கருத்துப் புதிதாகப் பரிசீலிக்கப்பட வேண்டும். இக் கூட்டுறவை நாம் வலுப்படுத்திப் பயனுள்ளதாக இருக்கச் செய்ய வேண்டும்.

சோஷலிச பாணி சமூகம் (Socialist pattern of society): மற்ற நாடுகளில் காணப்பட்டதைப் பார்த்துக் கண்ணை மூடிக்கொண்டு ஏற்படுத்திய ஒரு நெகிழ்ச்சியற்ற சோஷியலிசமாக இந்திய சோஷலிசம் இருக்கக்கூடாது. நடைமுறை அனுபவங்களை அது அடிப்படையாகக் கொண்டிருப்பதோடு, நாட்டின் தனிப்பட்ட சூழ்நிலைக்கேற்ப அது மாற்றியமைக்கப்பட்டிருக்கவும் வேண்டும்.

தொழிலைப் பொறுத்தவரை, எவ்வகை சோஷலிசத்திற்கும் உள்ள ஓர் அடிப்படையான தேவை தொழிலின் முக்கிய பகுதிகளனைத்தும் அரசாங்கத்திற்குச் சொந்தமாக இருப்பதோடன்றி அரசாங்கத் தாலேயே நிர்வகிக்கப்பட வேண்டும் என்பதும், தனியார் துறை யில் இன்னமும் விட்டுவைக்கப்பட்டுள்ள பகுதிகள் அரசாங்கத்தால் நன்கு கண்காணிக்கப்பட்டு வரவேண்டும் என்பதுவுமாகும். மேலும், தொழில் நாட்டுரிமை யாக்கப்பட்டிருந்தாலும் சரி, அல்லது தனியார்துறைக்கு விடப்பட்டிருந்தாலும் சரி, செல்வமும் இலாபமும் நியாயமாகப் பகிர்வு செய்யப்பட்டிருக்கின்றதா என்பதைப் பார்த்துக்கொள்வது அரசாங்கத்தின் கடமையாகும். தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ளோர் கண்கொண்டும், நாட்டின் கண் கொண்டும் பார்க்கும்போது இப்பகிர்வு நியாயமானதாக இருக்க வேண்டும்.

இக் கருத்தை இந்திய தேசிய காங்கிரஸ் (Indian National Congress) இவ்வாறு விளக்குகிறது. 'உற்பத்திச் சாதனங்கள் சமூகத் திற்குச் சொந்தமாக அல்லது சமூகத்தின் நிர்வாகத்தில் உள்ளன வாகவும், உற்பத்தித் துரிதமாகப் பெருகுவதாகவும், நாட்டு வரு மானம் நியாயமாகப் பகிர்வு செய்யப்படுவதாகவுமுள்ள சோஷலிசபாணி சமூகத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்ற நோக்கத் துடன் திட்டமிட வேண்டும்'.

இக் கருத்து ஏனைய இடங்களில் உள்ள முன்னேற்றக் கருத்தை ஒட்டியுள்ளது. சமூக உரிமையும் (Social ownership) கட்டுப் பாடும் நமது குறிக்கோள்களாக இருத்தல்கூடாது. தனிப்பட்ட நபர் அல்லது பிரிவினரின் பேராசை அல்லது பொருளீட்டும் ஆர்வத்தைவிட்டு, பொதுநலனுக்கு உடந்தையாக உள்ள உற்பத்தி முறை இருக்கின்ற சமூக முறையை வளர்ப்பதற்குரிய கருவிகளாக அவை இருத்தல் வேண்டும்.

தொழிலாளர்களின் பொறுப்பு அதிகரிக்கிறது : சோஷலிச பாணி சமூகமானது அரசின் ஆக்கச் சக்திகளின் (creative forces) மீது ஒரு பெரும் பளுவைச் சுமத்துகிறது. தொழில்துறையைப் பொருத்த வரை, இச் சுமை பெரும்பாலும் தொழிலாளர்மீதே விழுந் தாக வேண்டும். முதலாளித்துவ முறையின்கீழ், நியாயமான வேலைச் சூழ்நிலைகளுக்காகவும், உரிமைகளுக்காகவும் தொழிலாளர் கள் நிர்வாகத்தினரோடு பேரம் பேசுவதில் தங்களது முக்கால் வாசி நேரங்களைச் செலவிட வேண்டியுள்ளது. அங்கே, உற்பத்தி யைப் பெருக்கும் வழிகளை ஆராய்கின்ற பொறுப்பு நிர்வாகி களுக்குத் தரப்பட்டுள்ளது. சோஷலிச முறையில் இலாப ஊக்கி

(profit motive) மறைந்து, அதற்குப் பதிலாக நாட்டுப்பற்றுணர்வு நிர்வாகிகளிடம் தோன்றவில்லையெனில், உற்பத்தித்துறையில் வழி காட்டிச் செல்கின்ற பொறுப்பைத் தொழிலாளர்களே ஏற்றுக் கொள்ளவேண்டும். பின்னால் குறிப்பிடப்பட்டிருப்பதைப் போன்று பொதுவுடைமைத் திட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளர்களின் பொறுப்பு எல்லை கடந்து விரிந்து நிற்கின்றது; அங்கே தொழிலாளி, குறிப்பாக ஸ்டாக்கனேவ்வாதி (Stakhanovite), உற்பத்தியை மிக துரிதமாகப் பெருக்குமாறு நெறியாளரைப் (Director) பெரிதும் தூண்டிக் கொண்டிருக்கிறான்.

சோஷலிச அரசு எவ்வழியிலாவது உற்பத்தியைப் பெருக்கி யாக வேண்டும். தொழிலாளிக்காக நாடும், நாட்டிற்காகத் தொழிலாளியும் பாடுபட்டு வரவேண்டும். 'நாட்டின் குடிமகன்' என்ற வகையில், உடல் நலத்தைக் கெடுத்துக் கொள்ளாத வகையில் தன்னால் எந்த அளவிற்கு உழைக்க முடியுமோ அந்த அளவிற்கு ஒரு தொழிலாளி உழைத்து வரவேண்டும். எனவே, சமூக அமைப்பில் தோன்றிய மாறுதல் தொழிலாளரின்மீது பளுவைச் சுமத்திய தோடல்லாது, உற்பத்தியைத் துரிதமாகப் பெருக்க வேண்டும் என்ற பொறுப்பையும் அவனுக்களித்துள்ளது.

(2) பல்வேறு நாடுகளில் காணும் நிலைமை

ஐக்கிய ஆங்கில அரசு (United Kingdom) : கலந்து பேசுவதற்கும், ஆலோசனை செய்வதற்கும் வாய்ப்பளிக்கக் கூடிய பல்வேறு ஸ்தாபனங்களை ஐக்கிய ஆங்கில அரசில் அமைப்பதற்குச் சில வேளைகளில் அரசாங்கத்தின் தூண்டுகோலும், பல வேளைகளில் இரு தரப்பினரின் தன்னிச்சை உடன்படிக்கைகளும் (voluntary agreements) சாதகமாக இருந்து வந்துள்ளன. பேச்சு வார்த்தை நடத்த ஏற்பாடு செய்யும் ஸ்தாபனம், பொதுவாக நிர்வாகிகளுக்கும் தொழிலாளிகளுக்குமிடையே உள்ள பூசல்களையும் கருத்து வேறுபாடுகளையும் களைவதில் ஈடுபட்டுள்ளது. கூட்டு ஆலோசனைக்கு வழிசெய்யும் ஸ்தாபனமானது, நிர்வாகத்தின் பரந்த அம்சங்களின்மீது தனது கவனத்தைச் செலுத்துகிறது. ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் தேசிய கூட்டு மன்றங்களும் (national joint councils), மாவட்ட மன்றங்களும், கூட்டுக் கமிட்டிகளும், ஏற்படுத்தப்பட வேண்டுமென முதல் உலகப்போரின் இறுதியில் விட்லே கமிட்டி (Whitely Committee) சிபார்சு செய்தது. தனிப்பட்ட நிறுவனங்களின் நிர்வாகிகள், தொழிலாளர்கள் ஆகியோரின் எண்ணங்களைக் கூட்டுத் தொழில்மனைக் கமிட்டிகள் (joint works committee) பிரதிபலிக்கும். இந்த ஸ்தாபனங்களை ஏற்படுத்து

வதன் நோக்கம், தொழிலாளர்களின் ஆர்வத்தை வளர்த்து அவர்களின் பொறுப்பினை அதிகப்படுத்துவதோடு, பூசலையும் தவறான எண்ணங்களையும் அகற்றுகின்ற வகையில் கூட்டு உடன் படிக்கையில் கூறப்பட்டுள்ள ஒழுங்கு முறைகளைச் செயற் படுத்துதல்.

எதிர்ப்பார்த்ததைப் போன்று இக் கூட்டு ஆலோசனை ஸ்தா பனம் திருப்திகரமாக இயங்கவில்லை. இதற்குக் காரணங்கள் இரண்டு. முதலாவதாக, வேலையளிப்போர்கள் தங்களது நிர்வாக உரிமைகளை (managerial rights) விட்டுக் கொடுப்பதற்கு மிகவும் தயங்கினர். இரண்டாவதாக, தொழிலாளர் சங்கத்தின் பொதுக் கொள்கைக் கேற்றவாறு கூட்டுக்கமிட்டிகள் நடந்து கொள்ள வில்லை. உற்பத்திக் கூட்டுக் கமிட்டிகள் (joint production committees), இரண்டாவது உலகப்போரின்போது நன்கு பயன் பட்டன; ஆனால், இவை போருக்குப்பிறகு நலிவுற்றன. எனினும், 1947க்குப்பிறகு, அரசாங்கத்தின் தூண்டுதலின் பேரில் தன்னிச்சை அடிப்படையில் ஒரு சக்தி வாய்ந்த கூட்டு ஆலோசனை ஸ்தா பனத்தை நிறுவுவதற்கு முயற்சி எடுக்கப்பட்டு வருகிறது; இதற்கு ஆதரவும் பெருகி வருகிறது.

தொழிலாளி நிர்வாகிக் கூட்டுறவைப் பொறுத்தவரை இங்கி லாந்தில் பல பரிசோதனைகள் செய்யப்பட்டுள்ளன. இலாபத்தில் பங்கு பெறும் (profit–sharing) திட்டங்களையும், சக-கூட்டு வியாபாரத் (co-partnership) திட்டங்களையும் நடைமுறைக்குக் கொண்டு வருவதற்குப் பல தனிப்பட்ட நிறுவனங்கள் முயன் றுள்ளன.

இலாபத்தில் பங்கு பெறும் திட்டம்பற்றி எல்லோருக்கும் நன்கு தெரிந்திருக்கக்கூடும். இத் திட்டம் அமலில் உள்ள நிறுவனத்தில், கூலிகளையேயன்றி இலாபத்திலிருந்தும் ஒரு குறிப் பிட்ட தொகையைத் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க வேலை யளிப்போன் ஒப்புக்கொள்கிறான். இவ்வாறு இலாபத்தில் ஒரு பங்கைத் தொழிலாளி பெறுகிறான் என்றாலும், நிறுவனத்தின் நிர் வாகத்தில் அவனுக்கு எந்தவித அதிகாரமும் கிடையாது; வழக்க மாக இருந்துவரும் உரிமைகளைத் தவிர, வேறு புதிய உரிமைகள் அவனுக்குக் கிடையாது எனலாம்.

நிர்வாகத்துறையில் தொழிலாளர்களுக்குக் கூடுதலான சலுகைகளைக் கிடைக்கச் செய்வதற்குச் சக-கூட்டு வியாபாரம் முயல்கிறது. அதன் அம்சங்கள் பின்வருவனவாகும்.

1. வழக்கமாகக் கொடுக்கப்பட்டுவரும் கூலியைத்தவிர, தொழிலின் இலாபத்தில் அல்லது உற்பத்தியின் சிக்கன மீதியில் தொழிலாளிக்கு ஒரு பங்கு தரப்படுகிறது.

2. இலாபத்தில் தனக்குள்ள பங்கு அல்லது அதில் ஒரு பகுதியைத் தொழிலாளி தொழிற்சாலையின் முதலோடு சேர்த்து வருகிறன். இதன் மூலம், ஒரு பங்குதாரரின் (shareholder) சலுகைகளையும், பொறுப்புகளையும் அவன் பெறுகிறன்.

3. தொழிலின் உள் நிர்வாகத்தில் (internal management) அதிகாரமுடைய சக-கூட்டு வியாபாரத் தொழிலாளர் கமிட்டிகள் (Co-partnership Committee of Workers) நிறுவப்படுவதன் மூலம், உள்நிர்வாகத்தில் தொழிலாளிக்குச் சில அதிகாரங்கள் கிடைக்கின்றன.

இவ்வாறுக, இலாபத்தில் பங்கு பெறும் திட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளிக்கு இலாபத்தில் மட்டுமே பங்கு கிடைப்பதாக இருக்கிறது. ஆனல், சகக் கூட்டு வியாபாரத்தின் (co-partnership) கீழ் அவனுக்கு ஒரு பங்குதாரனின் சலுகைகளும், பொறுப்புகளும் கிடைப்பதாக உள்ளன. இதுவேயன்றி, உள் நிர்வாகத்திலும் அவன் குரல் எடுபடுவதாக இருக்கிறது.

நிர்வாகத்தோடு தொழிலாளர்களை நேரடியாகத் தொடர்பு படுத்துவதற்கு மற்ருெரு திட்டமும் முயல்கிறது. சில வேளைகளில் இயக்குநர் சபையில் (board of directors) தொழிலாளர்கள் சேர்த்துக் கொள்ளப்படுகின்றனர். ஆனல், இத்தகைய திட்டங்கள் முன்பும் சரி, தற்போதும் சரி, அரிதாகவே இருந்து வந்துள்ளன.

நாட்டுரிமையாக்கப்பட்ட (nationalised) தொழில்களின் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர் சங்கங்களோ (Trade Unions) அல்லது வேலையளிப்போர் சங்கங்களோ (employers association), 'நேரடியாக ஈடுபட வேண்டும்' என்ற கொள்கையைத் தொடக்கத்தில் இங்கிலாந்து அரசாங்கம் ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை. எனவே, இத் தொழில்களின் நிர்வாகச் சபைகளுக்கு வேறுநபர்கள் உறுப்பினர்களாக எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டனர். தற்போது அமைக்கப்படுகின்ற சபைகளுக்கு மாஜி வேலையளிப்போர்களும், தொழிலாளர் சங்கங்களின் முன்னுள் அலுவலாளர்களும் எடுத்துக் கொள்ளப்படுகின்றனர். என்றுலும், தகுதியை வைத்தே இவர்கள் எடுத்துக் கொள்ளப்படுகின்றனர் என்பதை நாம் ஞாபகத்தில் வைத்துக் கொள்ளவேண்டும். சபைகளின் உறுப்பினர்களாகத் தேர்ந்

தெடுக்கப்பட்டபின், இவர்கள் தங்களது தொழில் தொடர்பு களையோ தொழிலாளர் சங்க உறவுகளையோ துண்டித்துக் கொள்ள வேண்டும் என்று கூறப்படுகிறது.

தொழில்களை நாட்டுரிமையாக்க வழிவகுத்த சட்டங்கள், தொழிலாளர் சங்கங்களோடு வேலை நிலவரங்கள்பற்றிப் பேச்சு வார்த்தைகள் நடத்தும் வாய்ப்புகளையும் நல்கியுள்ளன. பேச்சு வார்த்தைகள் நடத்துவதற்குச் சாதகமாக இருக்கும் பொருட்டுத் தொழில் கூட்டு மன்றங்கள் (joint industrial councils) ஏற்படுத்தப் பட்டுள்ளன.

கனடா: வேலையளிப்போர், வேலையாள் கூட்டுறவைப் பொறுத்தவரை கனடா இங்கிலாந்தின் அடிச்சுவடுகளையே பின் பற்றி வருகிறது. பிரிட்டிஷ் தொழிலில் காணப்படும் உற்பத்தி கூட்டுக் கமிட்டிகள், கனடாவிலும் காணப்படுகின்றன. ஆலோ சனை வழங்குவதற்கே இக் கமிட்டிகள் இருந்து வருகின்றன. என்றாலும், இவைகளின் பணிகள் முக்கியமானவையாக இருக்கின்றன. பல நிறுவனங்கள் தங்களது தொழில்மனை மன்றங்களில் (work councils), தொழில்வளர்ச்சி திட்டங்கள், கம்பெனியின் நிதிநிலைமை, இலாபப் பகிர்வுமுறை போன்ற உயர் மட்ட விவகாரங்களை ஆராய்கின்றன. எனவே, முன்பு நிர்வாகக் குழுவினருக்கு மட்டுமே கிடைப்பதாக இருந்த நிதிபற்றிய தகவல் தற்போது வேலையாட்களுக்கும் கிடைப்பதாக இருக்கிறது.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள்: 'உற்பத்தியைப் பெருக்கவேண்டும்' என்ற பிரதான நோக்குடன், அமெரிக்காவில் இரண்டாவது உலக யுத்தத்தின்போது உற்பத்திக் கூட்டுக் கமிட்டிகள்(joint production committees) நிறுவப்பட்டன. ஆனால், யுத்தத்திற்குப் பிறகு இவை களில் பல மறைந்துபோயின. தொழில் திட்டத்தில் தொழி லாளர்கள் பங்கு பெறுவதை அமெரிக்காவில் நிர்வாகிகளும், தொழிலாளர்களும் விரும்புவதில்லை. 'நிறுவனங்களின் நிர்வாகத் தில் ஈடுபடுவதற்குத் தொழிலாளர்களுக்கு வாய்ப்பு தரப்பட வேண்டும்'என்ற தொழிலாளர் சங்கங்களின் கருத்தினை நிர்வாகிகள் ஏற்றுக்கொள்ள மறுக்கின்றனர். தொழிலை நடத்தி இலாபம் பெறுவது தங்களது பொறுப்பென்றும், பேரம் செய்வதன்மூலம் அதில் பங்குபெற முயல்வது தொழிலாளர்களின் பொறுப் பென்றும் அவர்கள் கூறுகின்றனர். 'நிர்வாகத்தில் பங்குபெற வேண்டும்' என்ற ஆர்வம் தொழிலாளர்களிடமிருப்பதாகத்தெரிய வில்லை. நிறுவனத்தை வெற்றிகரமாக நடத்துகின்ற பொறுப்பினை நிர்வாகிகளிடமிருந்து பிரிப்பதில் அவர்களுக்கு நம்பிக்கையும் இல்லை.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் காணப்படும் நிலைமை அங்கே நிலவி வரும் சமூக அமைப்பைப் பிரதிபலிக்கிறது. அங்கே உள்ள நிலைமைக்கு வேலையளிப்போர், வேலையாள் அமைப்புகளின் சக்தியும் ஒரு காரணமாக இருக்கிறது. அந்நாட்டிலுள்ள நிர்வாகிகள் பலம் பொருந்தியவர்கள்; தங்கள் வரிசையில் தொழிலாளர்கள் இடம் பெறுவதைத் தடுக்கக் கூடிய ஆற்றல் பெற்றவர்கள். தொழிலாளர்களும் இவர்களுக்குக் கொஞ்சமும் இளைத்தவர்கள் அல்லர். எனவே, 'விரும்பியதை நிர்வாகத்தினரிடமிருந்து பெற்று விட முடியும்' என்ற நம்பிக்கை அவர்களிடம் மேலோங்கி நிற்கின்றது. நிர்வாகிகளோடு நெருங்கிய உறவை வைத்துக்கொள்ள அவர்கள் விழைவதில்லை. காரணம்? அவ்வுறவு தங்களது பேர சக்தியை நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ குறைத்துவிடுமோ என்ற அச்சம்.

வேலையாள் வேலையளிப்போன் கூட்டுறவில் அமெரிக்கர்களுக்கு நம்பிக்கை இல்லையென்றாலும், கூட்டுபேரத்தின் (collective bargaining) மூலமாக, அமெரிக்கத் தொழிலாளர்கள் அடியிற் கண்ட உரிமைகளை அடைந்திருக்கிறார்கள்.

1. கம்பெனிகளின் வரவு செலவு கணக்குகளை அவர்களால் பார்வையிட முடியும். வழக்குக்கு மாறான செலவினங்கள், தேய்மானம் (depreciation), கடன் தீர்க்கும் முறைகள் முதலியவைபற்றி முடிவுகள் எடுக்கப்படும் போது தொழிலாளர்களின் யோசனைகள் ஏற்றுக் கொள்ளப்படுகின்றன.

2. தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை வேற்றுமைகாட்டா கொள்கை (policy of nondiscrimination) பின்பற்றப்படுகின்றது.

3. தொழிற்பயிற்சி திட்டங்கள் பற்றித் தொழிலாளர்கள் கலந்து ஆலோசிக்கப்படுகின்றனர்.

4. தொழிலாளர் அணியின் அளவு தீர்மானிக்கப்படும்போது அவர்களது யோசனை கவனத்திற்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படுகின்றது.

5. தொழில் நுண்ணியல் மாறுதல்களின் (technological changes) விளைவாக வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு மறுபடியும் வேலை தருவதுபற்றிய விஷயத்தில் தொழிலாளர்களின் கருத்து நாடப்படுகின்றது.

6. குறைகளைக் களைவதில் தொழிலாளர் சங்கங்களின் குரலுக்கு மதிப்புண்டு.

7. வேலைபாகுபாடு, செயல்முறை வீதங்கள்(rates of operation), வேலைவேகம் போன்ற விஷயங்களில் தொழிலாளர்களின் ஆலோசனையை வேலையளிப்போர் கேட்டுக் கொள்கின்றனர்.

ஸ்காண்டிநேவியநாடுகள் (Scandinavian countries): ஸ்காண்டிநேவிய நாடுகளில் உள்ள தொழில் மனைக் கமிட்டிகள் (works committees) ஆலோசனை வழங்கும் குழுக்களாக இருந்து வருகின்றன. புனரமைப்புத் திட்டங்கள், தொழில் அல்லது வேலை நிலவரங்களில் செய்யப்படக்கூடிய முக்கிய மாறுதல்கள், புதிய பண்டங்கள், புதிய உற்பத்தி முறைகள், உற்பத்தியைச் செய்வதற்குத் தேவையான குறிப்பிட்ட பொருளாதாரச் சூழ்நிலைகள், விற்பனை முறைகள் முதலியவை பற்றிய தகவல்களை வேலையளிப்போன் தரவேண்டும் என, அந் நாடுகளில் எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. இருப்புநிலைக் குறிப்பு (balance sheet), இலாப நஷ்டக் கணக்கு, தணிக்கையாளர் (auditor) அறிக்கைகள் முதலியவற்றைப் பார்வையிடுவதற்கு, ஸ்விடனில், உற்பத்திக் கமிட்டிகள் அனுமதிக்கப்படுகின்றன. பங்குதாரர்களுக்குத் தரப்படும் தகவல்களை உற்பத்திக் கமிட்டிகளின் உறுப்பினர்களுக்கும் கிடைக்கச் செய்வதற்கு டேனிஷ், நார்வீஜிய உடன்படிக்கைகள் (Danish and Norwegian Agreements) வழிசெய்கின்றன. இத்தகைய திட்டங்கள் பொதுவாக ஸ்காண்டிநேவிய நாடுகளில் பயனுள்ளவையாகவும் வெற்றிகரமானவையாகவும் இருந்து வருகின்றன.

பிரான்ஸ்: 1946ஆம் ஆண்டின் டிசம்பர் மாதத்தில் நடைமுறைக்கு வந்த பிரஞ்சு குடியரசின் புதிய அரசியலமைப்பானது தொழில் நிறுவனங்களின் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்களைப் பங்கு பெறச் செய்வதற்கும், பொதுப் பணிகளையும் (public services), சர்வாதினங்களையும் (monopolies) கூட்டுரிமையாக்குவதற்கும், பொருளாதார விஷயங்களில் தேசீய சட்டமன்றம் (National Assembly) அமைச்சரவை முதலியவைகளுக்கு உதவியாக இருக்கும்பொருட்டு ஒரு பொருளாதார மன்றத்தை (economic council) நிறுவுவதற்கும் வழி செய்கிறது. இப் பொருளாதார மன்றத்தின் 150 உறுப்பினர்களில் மூன்றில் இரண்டு பங்கினர் தொழில் அல்லது விவசாய சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளாவர்.

நிர்வாகத்துறையில் தொழிலாளர்கள் ஈடுபடுகின்ற பழக்கம் பிரான்ஸ் நாட்டில் நன்கு வளர்ந்து வந்திருக்கிறது. நாட்டுரிமை

யாக்கப்பட்ட தொழில்களில் இதை நாம் கண்கூடாகப் பார்க்கிறோம். ஆனால், தனியார்துறையைப் பொருத்தவரை இது காணப்படுவதாக இல்லை. நாட்டுரிமையாக்கப்பட்ட தொழில்களை இயக்கிவரும் குழுக்கள், நிர்வாகம் ஆகியவற்றில் தொழிலாளர் சங்கங்களின் பணிகளும் பொறுப்புகளும் யாவை என்பதை நாட்டுரிமை யாக்கல் பற்றிய சட்டங்கள் மிகவும் தெளிவாக விளக்குகின்றன. தனியார் துறையில் காணும் தொழில்களின் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்கள் நேரடியாகப் பங்கெடுப்பதில்லை. வேலையாள்–வேலையளிப்போன் உறவு மட்டுமே இருந்து வருகிறது. இவ்வுறவுகூட, நாடு முழுவதும் ஒரேமாதிரியாக இருக்கவில்லை.

ஜெர்மன் குடியரசு: போருக்குப் பிந்திய ஆண்டுகளில் சட்டத்தின் மூலமாக ஜெர்மனியில் உள்ள பல நிறுவனங்களில் உழைப்பு மன்றங்கள் (works councils) ஏற்படுத்தப்பட்டன. அரசாங்கம் கூட, நிலக்கரிச் சுரங்க நிறுவனங்கள் இரும்பு, எஃகுத் தொழில்கள் முதலியவற்றில் தொழிலாளர் தம் சக நிர்வாகத் திட்டம் (scheme of co-management) ஒன்றைக் கொண்டு வந்துள்ளது. இந் நிறுவனங்களின் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள் உரிமையோடு பங்கு பெறுகின்றனர். இத் திட்டத்தின்கீழ் ஒவ்வொரு இயக்குநர் சபைக்கும் 11 உறுப்பினர்கள் இருக்க வேண்டுமெனக் கூறப்படுகின்றது. இவர்களில் ஐவர் பங்குதாரர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்; மற்றொரு ஐவர் தகுதி வாய்ந்த மத்திய தொழிலாளர் சங்க அமைப்புகளால் நியமிக்கப்படவேண்டும். (இவர்களில் ஒருவர் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் கூலி வேலையாளாகவும், மற்றொருவர் சம்பள ஊழியராகவுமிருத்தல் வேண்டும்). ஒருவர் சுயேச்சை உறுப்பினராக இருக்க வேண்டும். இறுதியாகக் குறிப்பிடப்பட்டவர் நடுவராகவும், மத்தியஸ்தம் செய்து வைப்பவராகவும் இருக்க வேண்டும். இயக்குநர் சபைக்குக் கீழே நிர்வாக சபை (board of management) என்று ஒன்றிருக்கிறது. இதன் உறுப்பினர் மூவர்; இவர்கள் இயக்குநர் சபையினால் நியமிக்கப்படுகின்றனர். இம்மூவரில் ஒருவர் தொழிலாளர்களிடமிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும். இவரைப் பதவிக்கு எடுத்துக் கொள்ளவோ, நீக்கவோ இயக்குநர் சபையிலுள்ள தொழிலாளர்களின் பெரும்பான்மைப் பிரதிநிதிகளின் ஒப்புதல் தேவையில்லை.

இறுதியாக, இத் தொழில்கள் ஒவ்வொன்றிற்கும் ஒரு செனட் (senate) அல்லது மன்றம் இருக்கிறது; இது தொழிலை நெறிப்படுத்தி மேற்பார்வையிட்டு வருகிறது. இருதரப்பினரின் பிரதிநிதிகளும் இதில் சம அளவில் இடம் பெறுகின்றனர். வேலையளிப்

போர், வேலையாள் சங்கங்களின் ஆலோசனைகளின் பேரில் அரசாங்கமே இதன் உறுப்பினர்களை நியமிக்கின்றது. 1000 கூலி சம்பாத்தியக்காரர்கள் அல்லது பத்து லட்சம் மார்க் (mark) மூல தனமுடைய தொழிற்சாலைகள் அனைத்திலும் சக நிர்வாகத் திட்டம் அமல் செய்யப் படுகின்றது.

சோவியத் ரஷ்யா : சிறு தொழில்களைத் தவிர மற்றெல்லாத் தொழில்களும் நாட்டுரிமையாக்கப்பட்டுள்ள சோஷலிச பொருளாதாரம் நிலவுகின்ற சோவியத் ரஷ்யா போன்ற நாடுகளில் தொழிலாளி–நிர்வாகி உறவு முற்றிலும் வேறுபட்ட ஓரம்சத்தைப் பெற்றிருக்கிறது. அரசாங்கத்தின் சொத்தாகத் தொழில் இருந்துவரும் நாடுகளில் இலாப ஊக்கி, இலாபத்தில் பங்கு பெறுதல் போன்ற கருத்துகளுக்கு இடமேயில்லை. அப்படியே அவை காணப்படுவதாக இருந்தாலும், முதலாளித்துவ முறையில் காணப்படுவதைவிட வேறுபட்ட உருவில்தான் இவை இருந்து வருகின்றன. ஆனால், உற்பத்தி பெருக வேண்டும் என்றால், ‘நிர்வாகத்துறையில் தொழிலாளர்கள் பங்கு பெறவேண்டும்’ என்ற கருத்திற்கு இந் நாடுகளில் வரவேற்புண்டு.

தொழில் நிறுவனம் (industrial firm) என்று சோவியத் ரஷ்யாவில் அழைக்கப்படுகின்ற ஒரு தொழிற்சாலையில் இயக்குநர் சபை (board of directors) என்று ஒன்று கிடையாது. நிர்வாகப் பொறுப்பனைத்தும் இயக்குனரிடம் குவிக்கப்பட்டுள்ளது. கடமைகளும் அதிகாரங்களும் அவனுக்குத் தரப்பட்டுள்ளன. நிறுவனத்தின் வருடாந்திர திட்டத்தை அமல் செய்து, வேண்டிய அளவில் பொருளை உற்பத்தி செய்வது அவன் பொறுப்பு. ஆனால், தனது அதிகாரங்களும் பொறுப்புகளும் எத்தகையதாக இருந்தாலும் சரி, அவன் தனது நடவடிக்கைகளை உற்று கவனித்து வருகின்ற தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளின் யோசனைகளுக்குச் செவி சாய்த்து அதன்படி நடந்து கொள்ள வேண்டியது மிகவும் முக்கியம்.

தொழில் நிர்வாகத்தில் மக்கள் திரள்—அதாவது நிர்வாகப் பொறுப்பின்றியிருந்து வரும் தொழிலாளர்கள் (non-managerial workers) – பங்குபெற வேண்டும் என்பது சோவியத் நாட்டின் ஒரு முக்கிய சித்தாந்தம் நிர்வாகத்தில் மக்கள்திரள் எவ்வாறு பங்கு பெறுகிறது? நான்கு வழிகளில் முதலாவதாக, ஒரு நிறுவனத்தின் தொழிலாளர்கள் நிர்வாகப்பணியை மேற்பார்வையிட்டு, அதன் குறைபாடுகளை நன்கு சுட்டிக் காட்டுகின்றனர். இரண்டாவதாக, தொழிலாளர் மாநாடுகளின் (employee conferences) மூலம் இவர்கள் தங்களது யோசனைகளைத் தெரிவிக்கின்றனர்.

மூன்ருவதாக, தங்களது வழக்கமான வேலைகளைச் செய்து வருவதோடு, நிர்வாகப் பணிகளையும் தொழிலாளர்கள் ஆற்றி வருகின்றனர். இறுதியாக, தொழிலாளர்களாக உள்ளவர்களுக்கு நிர்வாக உத்தியோகங்களைப் பெறுகின்ற வாய்ப்புகள் உண்டு. நிர்வாகத்தில் மக்கள்திரள் பங்கு பெறுவது என்பது செழிப்பு நிலை (prosperity) யின்போதுமட்டுமே செய்யப்படுகின்ற ஒரு பரிசோதனையாக இல்லை; மாருகச் சிரமமான காலங்களில்கூட, இது நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்றது.

உற்பத்தி மாநாடுகளின் (production conferences) மூலமாக வேலையாட்களின் பெரும் பகுதியினர் நிர்வாகத்தில் பங்கு பெறுகின்றனர். சில வேளைகளில் நிறுவனத்தின் எல்லாத் தொழிலாளர்களும் இம் மாநாடுகளில் கலந்து கொள்வதுண்டு. ஆனல், பெரும்பாலும் இம் மாநாடுகளில் ஒரு குறிப்பிட்ட துறை (department) அல்லது வியாபாரம் அதன் ஒரு பிரிவு. அதாவது, அணி (brigade)யைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களே கலந்து கொள்கின்றனர். இம் மாநாடுகளில் நிறுவனத்தின் இயக்குநர், குறிப்பிட்ட துறை அல்லது வியாபாரத்தின் தலைவர் ஆகியோரின் அறிக்கைகள் பரிசீலிக்கப்பட வேண்டும் என்றும், நிர்வாகப்பணி திறனாய்வு செய்யப்பட வேண்டும் என்றும், தொழிற்சாலையை மேம்படுத்துவதற்குரிய ஆலோசனைகள் வழங்கப்பட வேண்டும் என்றும் எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது.

'உற்பத்தி அரங்கங்கள்' (Production actives) என்றழைக்கப்படும் மாநாடுகள், உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கு இன்றியமையாதவை எனக் கருதப்படுகின்றன. உற்பத்தி மாநாடுகள் விவகாரங்களை நுட்பமாக ஆராய்கின்ற மக்கள் பெருங் கூட்டங்கள் (mass meetings) எனலாம்; ஆனல், உற்பத்தி அரங்கங்கள் தகுதி மிகுந்தவர்களைக் கொண்ட ஒரு குழு எனலாம். அறிவில் சிறந்தவர்கள் இதில் அங்கத்தினராக உள்ளனர். நிர்வாக இளம் பணியாளர்கள், பொறியியலாளர்கள், தொழில்நுட்ப நிபுணர்கள், ஸ்டாக்கனேவ் இயக்கத்தைச் சார்ந்த தொழிலாளர்கள் (Stakhanovite workers) முதலியவர்கள் இவ்வரங்கங்களில் இடம் பெறுகின்றனர். உறுப்பினர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் நல்ல கவனம் செலுத்தப்படுகின்றது. ஒரு பெரும் நிறுவனத்தில் இவர்களது மொத்த எண்ணிக்கை பல நூருக இருக்கக் கூடும் என்ருலும், பிரச்சினைகள் ஆராயப்படும்போது அதில் ஆர்வத்துடன் கலந்து கொண்டு தங்களது கருத்துகளை வெளியிடுவோர் மிகச்சிலரேயாவர். தொழிலாளர்களிடையே மிகுந்த தொழில் திறமையும், அனுபவமும் உள்ளவர்கள் இவர்கள். எனவே, இயக்குநரின் குறை கண்டு அவர் மீது கண்டனக்கணைகளைத் தொடுப்பவர்கள் இவர்களேயாவர்.

நிர்வாகத்தை வழி நடத்திச் செல்கின்ற மக்கள்திரள் உற்பத்தி மாநாடுகள் (Man Production Conferences), உற்பத்தி அரங்கங்கள் முதலியவைகளேயன்றி மற்றெரு சக்தியும் இயக்கு நருக்கு ஆலோசனை வழங்குவதற்கு இருக்கிறது. இயக்குநருக்கு இச் சக்தி சில வேலைகளில் தலைவலியாக இருப்பதுண்டு. இச் சக்திக்குப் பெயர் ஸ்டாக்கனேவ் இயக்கம் என்பதாகும். தன் சகாக்களின் உதவியுடன் ஒரு நாளைக்கு 7 டன்களுக்குப் பதிலாக 107 டன்களை நிலக்கரிச் சுரங்கத்திலிருந்து தோண்டி எடுத்த ஒரு நிலக்கரிச் சுரங்கக் குழு முதலாளான (foreman) ஸ்டாக்கனேவ் என்பவரே இவ் வியக்கத்தைத் தோற்றுவித்தவராவர். இவரது சாதனைக்கு நல்ல விளம்பரம் கிடைத்தது; நாடு முழுவதும் செய்து காட்டப்பட்டது. திறமை மிகுந்த, ஆர்வமிக்க உழைப்பு மூலமும் சிறந்த தொழில்நுட்பமுறை வேலைச் சீரமைப்பு மூலமாகவும் உற்பத்தியை அதிகப்படுத்தும் ஓர் இயக்கமே இது.

'நாட்டுப்பற்றும், சோஷலிசத்தை நாட்டில் பரப்ப வேண்டும்' என்ற ஆர்வமும் உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கு உறுதுணையாக இருக்கின்றன. ஸ்டாக்கனேவ் இயக்கம் தோன்றியதற்குப் பிறகு வேலையளவு கூலிவீதத் திட்டம் (system of piece-rats) பெரிதும் பரவலாயிற்று. வேலையமைப்பு முறைகளையும் (methods of work organisation), சில சமயங்களில் இயந்திரங்கள், தொழில்நுட்ப முறைகள் ஆகியவற்றையும் சீரமைப்பு செய்வதில் நிர்வாகி களோடு ஒத்துழைக்க வேண்டியது தொழிலாளர்களின் பொறுப் பாகும். சர்வதேசத் தொழிலாளர் சங்க உற்பத்தித்திறன் குழு (International Labonr Organisation Productivity Team)இந்தியாவில் எடுத்துக்காட்டியதைப்போன்று, இயந்திரங்கள் அல்லது உற்பத்தி முறைகளில் செய்யப்படும் சிறுசிறு மாறுதல்கள் சில வேளைகளில் வியத்தகு விளைவுகளை வெளிக் கொணர்கின்றன. ஆனுல், உற்பத்தி யைப் பெருக்க வேண்டுமென்று தொழிலாளர்கள் விழையும்போது தான், இத்தகைய மாறுதல்கள் கொண்டுவரப்படுகின்றன. இயக்கு நரின் சுயதிருப்திக்கு வேட்டு வைக்கக்கூடியவர்கள் ஸ்டாக் கனேவ் வாதிகள் அவர்களது உழைப்பு வேகத்திற்கேற்றவாறு அவன் நிறுவனத்தை நடத்திச் செல்லவில்லையென்ருலோ, பல்வேறு துறைகளின் உற்பத்தி வேகத்தை ஒருமுகப்படுத்த வில்லை யென்ருலோ அவன் வேலையைவிட்டு நீக்கப்பட்டு விடுவான்.

யூகோஸ்லேவியா : சோவியத் ரஷ்யாவில், தொழில் திட்டமும் அதைச் செயல்படுத்தும் முறையும் அரசாங்கத்தாலும் கட்சியா லும் கட்டுப்படுத்தப்பட்டு வருகிறது; அங்கே உள்ள இயக்குநர், தொழிலாளியைப்போன்று ஓர் அரசாங்க வேலையாளேயாவார்.

யூகோஸ்லேவியாவில் உள்ள நிர்வாக முறையோ இதிலிருந்து முற்றிலும் வேறுபட்டது எனலாம். 'தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்சாலைகள், விவசாயிகளுக்கு நிலம்' என்ற கொள்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டது இம்முறை.

நாட்டினுடைய பொருளாதாரத் தொழில் துணிவுகளின் (state economic enterprises) நிர்வாகத்தையும், தொழிலாளர் கூட்டுகளின் (workers collectives) உயர் பொருளாதாரச் சங்கங்களை (higer economic association) யும் பற்றிய அடிப்படைச் சட்டத்தை, யூகோஸ்லேவிய சட்டமன்றம் 1950-ல் நிறைவேற்றியது. இச் சட்டத்தின்படி, தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், செய்தித் தொடர்புகள் (communications), போக்குவரத்துச் சாதனங்கள் முதலியவைகளும், வேறுசில தொழில்களும் தொழிலாளர் கூட்டுறவுகளால் நிர்வகிக்கப்பெற வேண்டும். நிர்வாகிகளுக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையே கூட்டுறவை ஏற்படுத்தக் கூடியவை தொழிலாளர் மன்றங்கள் (workers' councils) நிர்வாகச் சபைகள் (management boards) ஆகியவை. நிர்வாகச் சபையைத் தேர்ந்தெடுப்பதும் கலைப்பதும் தொழிலாளர் நாட்டின் பிரதிநிதியான தொழிலாளர் மன்றத்தின் பொறுப்பேயாம். பொருளாதாரம் மற்றும் சமூக விஷயங்களில் நிறுவனத்தின் பொதுக் கொள்கை என்ன? என்பதைத் தொழிலாளர் மன்றமே தீர்மானித்து அதை விளக்கவேண்டும். தொழிலை நடத்துவது நிர்வாகச் சபை; தொழிலாளர் மன்றத்திற்கும் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்க அமைப்புக்கும் பதில் கூறவேண்டியது இதன் பொறுப்பு. மாதாந்திர நிறுவனத்தின் அடிப்படைத் திட்டங்களைத் தீட்டுவதற்கும், உற்பத்தித் திட்டங்களை வகுப்பதற்கும், நிறுவனம் சரியான முறையில் இயங்கிவருகிறதா என்று கவனித்துக் கொள்வதற்கும் போதிய அதிகாரங்கள் அதனிடம் உள்ளன.

தொழிலாளர் மன்றமும் நிர்வாகச்சபையும் ஓராண்டுக் காலத்திற்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றன. முந்தின ஆண்டின் நிர்வாகச் சபையில் இடம்பெற்ற நபர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கினர் மட்டுமே புதிய நிர்வாகச் சபைக்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட முடியும். இரு தடவைகளுக்குமேல் எந்த ஒரு நபரும் நிர்வாகச் சபையின் உறுப்பினராக இருக்க முடியாது. தங்களது வழக்கமான வேலைகளைச் செய்து வருகின்றபோது, தொழிலாளர்கள் இச் சபையின் உறுப்பினர்களாக இருந்து வருகின்றனர்; இதற்கென அவர்களுக்குத் தனி ஊதியம் கிடையாது. தொழில் நிறுவனத்தின் இயக்குநர் உயர் பொருளாதாரச் சங்கத்தின் (higer economic association) நிர்வாகச் சபையினால் நியமிக்கப்படுகிறார் என்றாலும், அவர் பதவி

லிருந்து நீக்கப்பட வேண்டுமென்று தொழிலாளர் மன்றம் அல்லது நிர்வாகச் சபை சிபார்சு செய்யலாம். உழைப்பு மன்றத்தின் (works council) உறுப்பினர் எண்ணிக்கை 15 முதல் 200 வரையிலும், நிர்வாக மன்றத்தின் உறுப்பினர் எண்ணிக்கை 3 முதல் 15 வரையிலும் இருக்கிறது. பெரும்பான்மையர் ஓட்டு (majority vote) மூலம் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளே இவ்விரு மன்றங்களிலும் இடம் பெறுகின்றனர். சபையின் உறுப்பினர்களில் நான்கில், மூன்று பங்கினராவது உற்பத்தியில் நேரடியாக ஈடுபட்டிருப்பவராக இருத்தல் வேண்டும். தொழில்நுட்ப நிபுணர்கள், பொறியியலார்கள், வேறு தொழிலாளர்கள் முதலியவர்களிடமிருந்து மற்ற உறுப்பினர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும். நிறுவனத்தின் கூலி சம்பாத்தியக்காரர்களினுல் உழைப்பு மன்றங்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றன; நிர்வாகச் சபையோ சம்பந்தப்பட்ட உழைப்பு மன்றத்தினுல் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றது. நிறுவனத்தின் இயக்குநர், தம் பதவி காரணமாக (ex-officis) நிர்வாகச் சபையின் உறுப்பினராக இருக்கிறுர். தொழிலாளர் சங்கங்கள் தேர்தல்களை நடத்துகின்றன.

தொழில்மனைக் கமிட்டிகளின் அதிகாரங்களையும் பணிகளையும் நிர்ணயிப்பது மத்திய தொழிலாளர் சங்க அமைப்பேயன்றிச் சட்டமன்று. தொழில்நிர்வாகத்தினரோடு நெருங்கி உறவாடி, அவர்தம் கருத்துக்கேற்ற வகையில் இக்கமிட்டிகள் தங்களது பணிகளைச் செய்து வருகின்றன; நிர்வாகத்தினரால் எடுக்கப்படுகின்ற சில நடவடிக்கைகள், தொழிலாளர் நலன்களுக்கு ஊறு விளைவிப்பதாக இருக்குமாஞல், அவற்றைத் தொழிலாளர் சங்க உயர் அமைப்புகளின் பரிசீலனைக்கு இவை அனுப்பி வைக்கின்றன.

பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள நிலைமை பற்றிய ஓர் ஆராய்ச்சி: பல்வேறு நாடுகளில் தொழில் வளர்ச்சியடைந்து வந்தபோது உணரப்பட்ட ஓர் உண்மை தொழில் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்களது சங்கங்களுக்கும் சிறிதளவாவது அதிகாரம் இல்லையெனில், தொழில் உறவுகள் (industrial relations) நசிவதோடு, தொழில்களும் சிதருண்டு விடுகின்றன என்பதாகும். தங்களது சொந்த நன்மைக்காகவும், நாட்டின் முன்னேற்றத்திற்காகவும் தொழில் மயமாக்கலில் அக்கறை செலுத்த வேண்டியது அவசியம் என்பதைத் தொழிலாளர்களுக்கு உணர்த்துவதற்காகவும், அவர்களது கூட்டுறவும் தொடர்பும் என்றும் இருந்து வரவேண்டும் என்பதை வலியுறுத்துவதற்காகவும், பல தொழில்களில் உற்பத்தி மன்றங்களும் வேறு குழுக்களும் அமைக்கப்பட்டன. ஒவ்வொரு நாட்டின் மரபுகள், எண்ணங்கள், சூழ்நிலைகள் இவைகளுக்கேற்ப

அந்தந்த நாடுகளில் நிர்வாகத்துறையில் ஈடுபடத் தொழிலாளர்கள் அனுமதிக்கப்படுகின்றனர். ஆகவே, நிர்வாகி–தொழிலாளி கூட்டுறவு, நாட்டிற்கு நாடு வேறுபட்டு காணப்பட்டு வருகிறது. அரசின் கருத்துகள், கொள்கைகள் மாறும்போது இவ்வுறவிலும் மாறுதல் நிகழ்கிறது.

முதலாளித்துவ நாடுகளின் நிலவரங்களை உற்று நோக்கினல் அவைகளின் ஆலோசனைக் கமிட்டிகள் (consultative committees) பற்றிய கருத்து நன்கு பரவி வருவதைக் காண்கிறோம். சில நாடுகளில் இக் கமிட்டிகளுக்கு நிதிநிலைமை பற்றிய தகவல் உட்பட எல்லாத் தகவல்களும் தரப்படுகின்றன. எனவே, இவைகளுக்கு நிர்வாகத்தில் நல்ல செல்வாக்குண்டு. இலாபத்தில் பங்கு பெறுதல் (profit-sharing), சக-கூட்டாளி முறை (co-partnership) நிர்வாகத்துடன் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் நேரிடையாகத் தொடர்பு கொள்ளுதல் முதலியவைகளுக்கான தன்னிச்சைத் திட்டங்கள் (voluntary schemes) சில நாடுகளில் நடைமுறையிலிருந்து வருகின்றன. இயக்குநர் சபையில், 'தொழிலாளர்களைச் சேர்த்துக் கொள்வதற்குச் சட்டத்தின் மூலமாக வழி செய்யப்பட வேண்டும்' என்ற கருத்து ஒரு சில நாடுகளில் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டுள்ளது. சோவியத் யூனியனில் உள்ள தொழிலாளர்கள், இயக்குநர்மீது அதிகாரத்தைச் செலுத்தவல்ல ஆலோசனைக் குழுக்கள் மூலமாக நிர்வாகத்துடன் தொடர்பு கொள்ளுகின்றனர். இம் முறை, திட்டமிட்ட பொருளாதாரத்தை (planned economy) யுடைய மற்ற நாடுகளிலும் காணப்படுகின்றது. நிர்வாகத்துறையில், 'தொழிலாளர்கள் நேரிடையாக ஈடுபடுவதன் மூலம் நல்ல இலாபங்கள் கிடைக்கின்றன' என்பதாக இந் நாடுகளின் அனுபவம் எடுத்துக் காட்டுகின்றது. ஒரு தொழிலின் வெற்றி, தொழிலாளர்களின் ஆற்றலையும், நிர்வாகிகளின் திறமையையும் சார்ந்துள்ளது. எந்த ஒரு திட்டமும் வெற்றி பெற வேண்டும் என்றல், இருதரப்பினரும் தங்களது நுட்பவினை முறையை (techniques) சீர்ப்படுத்துவதில் விட்டுக்கொடுக்கும் மனப்பான்மையைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். அதாவது, உற்பத்தி பெருக வேண்டும் என்றல், தொழிலாளியின் யோசனைகளை ஏற்றுக் கொள்வதற்கும், அதனல் கிடைக்கக்கூடிய இலாபங்களை அவர்களுடன் பகிர்ந்து கொள்வதற்கும் வேலையளிப்போன் சித்தமாயிருத்தல் வேண்டும்.

நிர்வாகத் துறையில் தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டு வருவதனலும், தொழில்கள் நாளுக்குநாள் நாட்டுரிமையாக்கப்பட்டு வருவதனலும், தனியார் தொழில்களை அரசாங்கம் கட்டுப்படுத்தி வருவது

னுலும், தொழிலாளர் சங்கங்களின் பணியில் ஒருவித மாறுதல் ஏற்பட்டு வருகிறது. இயக்குநர்கள் தொழிற்சாலைகளை நடத்தி வருகின்றனர். தொழிலாளர் சங்கங்களோ, அரசாங்கத்தின் பொருளாதார அமைப்புகளோடும், கமிட்டிகளோடும் தொடர்பு கொண்டிருக்கின்றன ; திட்டங்களைத் தீட்டுவது இவைகளே யாகும். ஆகவே, பெயரளவில்தான், பொறுப்பானது இயக்கு நரிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ளதே தவிர, திட்டங்களை நிறை வேற்றுவது தொழிலாளர் சங்கங்களே யாகும். திட்டமிட்ட பொருளாதாரமுடைய நாடுகளில் தொழிலாளர்களைக் கட்டுப் பாட்டோடு இருந்துவரச் செய்கின்ற பொறுப்பு, தொழிலாளர் சங்கங்களைச் சார்ந்தது என்பதை இந்தியா அறிந்து கொள்ள வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படை உரிமைகளைக் கிடைக்கச் செய்வது தொழிலாளர் சங்கங்களின் கடமை என்பதில் சந்தேகமில்லை. ஆனால், அதே நேரத்தில், தொழிலாளர் தமது ஒழுக்கம், நேர்மை, ஆற்றல் முதலியவற்றைக் காத்துவருவதுடன் உற்பத்தியை அதிகப்படுத்துவதும் அவைகளின் கடமையே யாகும். இக் கடமை நிறைவேற்றப்பட்டால்தான், நாடும் தொழிலும் நன்மை பெறும்—நிர்வாகம், தொழிலாளர் சமூகம் முதலியவற் றிடையே இந் நன்மை பகிர்வு செய்யப்பெறும்.

(3) இந்தியாவில் தொழிலாளி-நிர்வாகி தொடர்பு

தொழிலாளி - நிர்வாகி உறவுகளின் தற்போதைய நிலைமை : இந்தியத் தொழில் நன்னிலையில் இருந்து வருவதாக நாம் கருதமுடி யாது. இதில் காணும் பிணிகள் பற்றி வேலையளிப்போர்களும் தொழிலாளர்களும் புகார் செய்துள்ளனர் ; ஒருவர் மற்ருெரு வரது தவறுகள் பற்றியும் எடுத்துக் கூறியுள்ளனர். ஆக்கத்திறன் (productivity) குறைவாக உள்ளது ; தொழிலாளரிடையே கட்டுப் பாடின்மை வளர்ந்துள்ளது ; உழைப்புக்கான ஊதியச் செலவுகள் (labour costs) உயர்ந்துள்ளன ; வேலைக்கு வராமை (absenteeism) மித மிஞ்சியுள்ளது ; தொழில் வழக்குகள் தோன்றிய வண்ணம் உள்ளன ; தொழிலாளர்கள் எச்சமாக (surplus) உள்ளனர். இவை வேலையளிப்போரின் புகார்பட்டியலில் காணப்படுபவை. தொழிலாளர்கள் கூறுவதென்ன? கூலிகள் போதவில்லை : ஊக்க சக்திகள் (incentives) காணப்படுவதில்லை : தொழில் இலாபத்தின் பெரும்பகுதியை நிர்வாகிகள் ஏப்பமிட்டு விடுகின்றனர் ; வேலைச் சூழ்நிலைகள் திருப்திகரமாக இல்லை ; நிர்வாகிகள் தீயவர்களாக வும், நாணயமற்றவர்களாகவும் உள்ளனர் ; இயந்திரங்கள் நன்கு கவனிக்கப்படுவதில்லை ; தரக்குறைவான கச்சாப் பொருள்கள்

தரப்படுகின்றன. தொழிலாளர்களுக்குப் போதிய ஆதரவு காட்டப் பெறவில்லை. குறைகளை இருதரப்பினரும் மிகை படுத்துகிறார்கள் என்பது உண்மையே என்றாலும், குறைகளே இல்லை என்று நம்மால் கூறமுடியாது. காரணம், இவர்களுக்கிடையே சுமுகமான உறவு இருப்பதாகத் தெரியவில்லை. ஆடிக்கொரு தடவை தானே இவர்களிடையே நல்லுறவு நிலவக் காண்கிறோம்! இதற்கு விதிவிலக்குகள் இருக்கக் கூடும். சில தொழில்களில் தொழிலாளர்களும் நிர்வாகிகளும் அன்னியோன்னியமாய் இருந்து வரக்கூடும்; இவை உண்மையில் எடுத்துக்காட்டாக இருக்க வேண்டியவையே யாகும். என்றாலும், பொதுவாக எடுத்துக் கொண்டால், இவர்களிடையே நல்லுறவு இருக்கக் காணோம்.

இந் நிலைக்குரிய காரணங்களைக் கண்டுபிடிப்பது கடினமான செயலன்று. தொழிலாளர் சங்கத்தின் பலவீனம், அவர்கள் மீது பொதுமக்கள் ஆதரவு காட்டாமை, அரசாங்கத்தின் போக்கு ஆகியவை காரணமாக அண்மைக் காலம்வரை தொழிலாளர்களிடையே மனநிறைவை ஏற்படுத்த வேலையளிப்போர்கள் முயலவில்லை. ஒரு சில வேலையளிப்போர் சமூக முன்னேற்றத் திட்டங்களையும், தொழிலாளர் பற்றிய விஷயத்தில் ஒரு தாராளமான கொள்கையையும் பின்பற்றி வந்திருக்கிறார்கள் என்பது உண்மையே. அவர்கள் அவ்வாறு செய்து வந்திருப்பதற்குக் காரணம் ஒன்று சட்டக் கட்டுப்பாடு; இல்லையெனில், சமூகத்திற்குப் பணி புரிய வேண்டும் என்ற ஆவல்.

நாடு விடுதலை பெற்ற பிறகு சட்டம், பொதுமக்கள் கருத்து ஆகியவை காரணமாகத் தொழிலாளர் நிலைமை சற்று முன்னேறியுள்ளது. ஆனால், வேலையளிப்போர் மனப்போக்கு இவைகளால் பெருமளவில் மாறியிருப்பதாகத் தெரியவில்லை. சிலவேளைகளில் முகத்தைச் சுளித்துக்கொண்டு வெளிப் பகட்டிற்காக இவர்கள் புதிய திட்டங்களுக்குச் செவிசாய்த்துள்ளனரே தவிர மனப்பூர்வமாக அல்ல. தொழிலாளர்களுக்கெதிராகவும், தொழிலாளர் கொள்கை, சட்டம் முதலியவைபற்றி அரசாங்கத்திற்கெதிராகவும் வேலையளிப்போர்கள் அடிக்கடி குறைகூறி வருவதிலிருந்து பிரச்சினையின் மூலகாரணத்தை அவர்கள் புரிந்து கொள்ளவில்லை என்பது புலனாகிறது. நாட்டின் நன்மைக்காகத் தொழிலை நடத்த வேண்டும் என்ற உணர்வு வேலையளிப்போர்களிடம் இருக்கக் காணோம்; நியாயமான இலாபத்தைப் பெறுவதுடன் அவர்கள் திருப்தியடைந்து விடுவதாக இல்லை. மூலதனம் செய்வதற்குரிய ஊக்கச் சக்திகளைக் காணோம் என்பதே அவர்களது ஓயாத குரலாக இருந்து வருகிறது.

இதுதான் உற்பத்தியின் மெய்யான வளர்ச்சியைக் கெடுத்து விடுகிறது. தொழிலதிபர்கள் (industrialists) விரும்புவதை விட்டு, நாடு விரும்பித் தருவதைத்தான் தனியார்த் துறையினர் தங்களது வருமானமாக எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். எஞ்சியுள்ள இலாபங்களை இவர்கள், நாட்டிற்கே தந்துவிட வேண்டும்; இவை தொழிலாளர்கள், நுகர்வோர்கள் (consumers), அரசாங்கம் ஆகியோரிடையே எவ்வாறு பகிர்வு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை நாடு தீர்மானிக்கும். அப்போதுதான், தொழிலாளர்களைச் சீர்திருத்துவதும் ஆர்வமுடன் அவர்களை உழைக்கச் செய்வதும் தொழிலதிபர்களுக்குச் சுலபமாக இருக்கும். இதுதான் சோஷலிச பாணிச் சமூகத்தை உருவாக்க முயன்று கொண்டிருக்கும் கூட்டுறவுப் பொது நல அமைப்பு ஒன்றுக்கு (co-operative commonwealth) பொருத்தமான ஒரு முறை.

தொழிலாளர்களும், உற்பத்தியைப் பெருக்குவதைத் தங்களது பொறுப்பாகக் கருதித் தொழிலைத் திறமையாகவும், பயனுள்ளதாகவும் நடத்திச் செல்வதற்குத் தங்களது மனப்பூர்வமான ஒத்துழைப்பைத் தரவேண்டும். மற்றொருவர் பற்றிய தகவல்களைச் சேகரிப்பதில் சக்தியையும் நேரத்தையும் செலவிடாது, ஒவ்வொருவரும் தங்களது குறைகளை நிவர்த்தி செய்துகொண்டால்தான், தொழில் புனரமைப்பு ஏற்பட முடியும்.

தொழில்மனைக் கமிட்டிகள் : உழைப்புக்கும் நிர்வாகத்துக்குமிடையே, உறவை ஏற்படுத்துவதற்காகச் செய்யப்பட்டுள்ள ஏற்பாடுகள் போதுமானதாக இல்லை. இக் கமிட்டிகள் நிறுவப்பட வேண்டுமென 1947ஆம் ஆண்டின் தொழில்பூசல் சட்டம் கூறுகிறது. இக் கமிட்டிகளின் கடமை உருவாக்கி 'வேலையளிப்போர் தொழிலாளரிடையே நட்பையும் நல்லுறவையும் அவற்றைப் பாதுகாக்கக்கூடிய திட்டங்களைச் செயல்படுத்துவதாகும். இக் கமிட்டிகள் தோல்வியுற்றதற்குப் பல்வேறு காரணங்கள் கூறப்பட்டுள்ளன. வேலையளிப்போர்கள் அல்லது தொழிலாளர்களின் மனநிலையில் எந்தவித மாறுதலும் ஏற்படாதிருந்தபோது தொழில்மனைக் கமிட்டிகள் நிறுவப்பட வேண்டுமெனச் சட்டம் கட்டாயப் படுத்தியதே இவைகளின் தோல்விக்கு உண்மையான காரணமாகும். தொழிலாளர்களைக் கேட்டால், வேலையளிப்போர்களின் உதவியற்ற, வெறுப்பூட்டும், முட்டுக்கட்டையிடும் போக்கே இத் தோல்விக்குக் காரணமெனக் கூறுகின்றனர். அவர்கள் மேலும் கூறுகின்ற காரணங்கள் : தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுக்கும் முறை, திருப்திகரமாக இருக்கவில்லை; தங்களுக்கு வேண்டியவர்களையே திரும்பவும் பதவிக்குக் கொண்டுவர, வேலையளிப்போர்

முயன்றனர். தோல்விக்குக் காரணம் தொழிலாளர் சங்கங்கள் ஒத்துழையாமல் இருந்து வந்ததே என வேலையளிப்போர்கள் கூறுகின்றனர். காரணம் எதுவாக இருந்தாலும் சரி, தொழில் பூசல்களையும் தப்பெண்ணத்தையும் குறைத்துக் கருத்து வேறுபாடு களைக் களைவதற்குத் தொழில்மனைக் கமிட்டிகள் கருவிகளாக இருக்கும் என்ற நம்பிக்கை பூர்த்தியாகாமல் போய்விட்டது என் பதை நாம் அறிந்து கொள்ள வேண்டும்.

இலாபப் பங்கீட்டுப் போனஸ் (Profit-sharing bonus): உற்பத்தி யைப் பெருக்குவதில் தொழிலாளரின் ஆர்வத்தை வளர்ப்பதற் காகச் சில வேலையளிப்போர்கள் இந்தியாவில் இலாபத்தில் பங்கு பெறும் திட்டங்களை (profit-sharing schemes) நடைமுறைக்குக் கொண்டு வந்தனர். ஆனால், இவ் வேலையளிப்போர்களின் மனப் போக்கில் எந்தவித மாறுதலும் ஏற்பட் டிருக்கவில்லை. நீதி யோடும் நேர்மையோடும் தொழிலாளர்களை இவர்கள் நடத்த வில்லை; தொழிலோடு தொடர்பான பொது விவகாரங்களைப் பற்றித் தொழிலாளர்களின் ஆலோசனையை நாடுவதையோ, அவைகளைப்பற்றி அவர்களுக்குத் தெரிவிப்பதையோ இவர்கள் வெறுத்தனர். கம்பெனிகளின் இருப்பு நிலைக்குறிப்புகளைப் (balance Sheet) பற்றித் தொழிலாளர்கள் அறிய விரும்பினால், நிர்வாக விஷ யத்தில் அவர்கள் அநாவசியமாகத் தலையிடுவதாக வேலையளிப் போர்கள் கருதினர். இத்தகைய போக்கு, இலாபத்தில் பங்கு பெறுந்திட்டத்தின் நோக்கத்தையும் குறிக்கோளையும் பாழடித்தது எனலாம். இத் திட்டம் அமலில் உள்ள தொழில்களில்கூட எவ்வளவு தொகைப் போனசாகத் தரப்பட வேண்டும் என்பதைப் பற்றிய பிரச்சினை தொழில்பூசல்களுக்கும் அமைதியின்மைக்கும் வித்திடுவதாக உள்ளது. இத் திட்டங்கள் நடைமுறையிலில்லாத தொழில்களில் இருந்துவந்த தொழிலாளர்கள் போனஸ் வேண்டு மெனக் கேட்டார்கள்; வேலையளிப்போர்கள் இக் கோரிக்கையை ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை. இப் பூசல்கள் சமூகமாகத் தீர்க்கப்பட வில்லை; அரசாங்கம் இவற்றைக் கட்டாயத் தீர்ப்புக்கு (compulsory adjudication) அனுப்பி வைத்தது.

நிர்வாகத்தினரின் விருப்பத்திற்கேற்றவாறு தரப்படும் இலவசத் தொகையே போனஸ் என்ற வேலையளிப்போர்களின் கருத்தைத் தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்கள் (industrial tribunals) பொய்யாக்கின. போனஸ் என்பது தொழிலாளருக்குச் சேரவேண்டிய கூலியைப் போன்றது என்றும், அது ஆண்டுதோறும் கிடைக்கக்கூடிய இலாபத்திலிருந்து தொழிலாளர்களுக்குத் தரப் படவேண்டும் என்றும் அவை எடுத்துக் கூறின. தொழில்துறை

நடுவர் நீதிமன்றங்களுக்கு அனுப்பிவைக்கப்பட்ட பூசல்களில், இலாபப் பங்கீட்டுப் போனஸ் திட்டத்தோடு தொடர்பான பூசல் மிகையாயிருந்த, இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் களுக்கும் நிர்வாகிகளுக்குமிடையே நல்லுறவை உருவாக்குவதில் இலாபப் பங்கீட்டுத் திட்டம் படுதோல்வி யடைந்துள்ளது என் பதைச் சுட்டிக் காட்டுகிறது.

இத் திட்டங்கள் தோல்வி யுற்றதற்கொரு முக்கிய காரணம் வேலையளிப்போர்கள் வேலையாட்கள் இவர்களின் போக்கில் மாறுதல் ஏதும் நிகழவில்லை என்பதாகும். சொந்த நன்மைக்காக மட்டுமன்றி, நுகர்வோர்களின் நன்மைக்காகவும் தொழில் நடத்தப் பெறவேண்டும் என்பதில் இவர்களுக்கு நம்பிக்கை இல்லை. ஆகவே, இவர்களது போக்கினை மாற்றுவதற்கு முயற்சிகள் எடுக்கப் படவேண்டும்.

தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையளிப்போர்களுக்கு மிடையே வெறுப்புணர்ச்சி நிலவி வருகின்ற இந்தச் சூழ்நிலையில், அரசாங் கத்தின் எந்த ஓர் அமைப்பும் முக்கியமாகச் செய்ய வேண்டியது உற்பத்தியைத் தடுப்பதாக உள்ள பூசலை அகற்றுவதற்கு முயல்வ தாகும். ஆனால், அவ் வமைப்பினால் ஏற்கெனவே நாம் விளக்கி யுள்ள குறைபாடுகளையும் தீமைகளையும் நீக்க முடியுமா என்பது சற்று சந்தேகமே யாகும். நிறுவனத்தின் ஏகபோக உரிமை தமக்கே சொந்தம் என வேலையளிப்போர்கள் கருதிக் கொண்டிருக் கின்றவரைத் தொழிலாளர்களிடமிருந்து நல் உழைப்பைப் பெறு வது கடினம்; அதோடு, கூலிகள் உயர்த்தப்பட வேண்டும். வேலைச் சூழ்நிலைகள் சீர்ப்பட வேண்டும் என்றெல்லாம் கேட்பதி லிருந்து தொழிலாளர்களைத் தடுப்பதும் சுலபமன்று.

தொழிலாளி, நிர்வாகி கூட்டு ஆலோசனை: தொழிலாளியையும் நிர்வாகியையும் ஒன்றுபடுத்துவதன் மூலமே இவர்களிடையே உள்ள பூசலை அகற்ற முடியும். நியாயமான, இலாபத்துடன் திருப்தியடைந்து விடுவதாக இருந்தால், தங்களது கொள்கைகளை யும் முறைகளையும் தொழிலாளர்களோ, அவர்களின் பிரதிநிதி களோ பார்வையிடுவதற்கு நிர்வாகிகள் ஏன் அஞ்ச வேண்டும்? கம்பெனியின் நலமே தங்களது நலமெனத் தொழிலாளர்கள் கருதுவார்களேயானால், அன்னியர்கள் தங்களுக்கு உதவ வேண்டும் என்று ஏன் அவர்கள் விரும்பவேண்டும்? இவ்விரு தரப்பினருக்கு மிடையே பாலமமைப்பதற்குப் பிரத்யேக நடவடிக்கைகள் எடுக் கப்பட வேண்டியது அவசியமாகும்.

ஒத்தாசைப் புரிகின்ற வேறு திட்டங்கள் இல்லாமை காரணமாகத் தொழில்மனைக் கமிட்டிகளும் இலாபப் பங்கீட்டுத் திட்டங்களும் தோல்வியுற்றுள்ளன. வேலையளிப்போர் தரத்தில் பாதுகாப்பு நிதியும் கிடைக்கும் என்ற நம்பிக்கை தொழிலாளர்களிடமிருந்தால் ஒழிய, இத் திட்டங்கள் வெற்றிபெற முடியாது. எனவேதான், நிர்வாகத்தைப் பற்றிய விஷயங்களில் பங்குபெறும் வாய்ப்பு தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டுமென அடிக்கடி யோசனை தெரிவிக்கப்பட்டு வருகிறது. நிர்வாகத்தின் உயர்மட்ட அளவில் பங்குபெறகூடத் தொழிலாளர்களுக்கு உரிமை இருக்க வேண்டும் என வலியுறுத்தப்படுகிறது. சில நாடுகளில் இது வெற்றிகரமாகப் பரிசோதித்துப் பார்க்கப்பட்டுள்ளது. நம் நாட்டிலும் இந் இவை வெற்றி பெறக்கூடும். நாட்டின் நிலைமையும் சூழ்நிலையும் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுமானல்.

இயக்குநர் சபைகளில் தொழிலாளர் தம் பிரதிநிதிகள் அங்கம் வகிப்பது விரும்பக் கூடியதே என்ருலும், தொழிலாளர் அமைப்பு நாட்டில் இருந்துவரும் நிலையில் இப் பரிசோதனை திருப்திகரமான விளைவுகளைத் தருமா என்பதை நாம் ஆலோசித்துப் பார்க்க வேண்டும். தொழிலாளர் அமைப்புகள் பலவீனமாக இருந்து வருகின்றன; பெரும்பாலும் அன்னியர்களே இவைகளில் ஆதிக்கம் செலுத்தி வருகின்றனர்; நிர்வாகத்திறன் தொழிலாளர்களிடம் மிகவும் குறைவாக உள்ளது. தலைவர்களாக இருக்கத் தகுதியுடைய தொழிலாளர்களையும் சேர்த்துப் பெரும்பாலான தொழிலாளர்களிடம் நிர்வாகத்தைப் பற்றி முறையான முடிவுகளை எடுப்பதற்குத் தேவையான நிர்வாகம் அல்லது தொழில்நுட்ப அறிவு இருக்கக் காணோம். மேலும், இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கங்களிடம் நிதி வசதிகள் மிகவும் குறைவாக இருப்பதனுல், அன்ருடப் பிரச்சினைகளை ஆரம்பிப்பதற்கு உதவக்கூடிய நிபுணர்களை நியமனம் செய்வது அவைகளுக்குச் சாத்தியமில்லாதிருக்கிறது. இதன் விளைவாக, இயக்குநர் சபையில் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் சிறுபான்மையினராக இருப்பதோடல்லாது, கொள்கைகளைப்பற்றிய முடிவுகளை எடுக்கும்போது பயனுள்ள வகையில் அதில் பங்குபெறும் தகுதியின்றியும் இருக்கின்றனர்.

அனுபவமற்ற தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளை இயக்குநர் சபையில் சேர்த்துக்கொள்வதனுல் இருவித விளைவுகளுள் ஏதாவது ஒன்று ஏற்படக்கூடும். ஒன்று, இவர்களை நிர்வாகிகள் விலைக்கு வாங்கி ஊமைகளாக்கி விடுவர். மற்ருென்று, விலைக்கு வாங்க முடியாதவர்களாக இவர்கள் இருப்பார்களேயாகில், நிர்வாகிகளால் விரும்பப்படாதவர்களாகவும், அவர்களோடு ஒத்துப்

போகாதவர்களாகவு மிருப்பர். இது தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கோ உற்பத்திக்கோ நன்மை விளைவிக்காது. எனவே, கம்பெனியின் உயர்தரமான இயக்குநர்களுக்குச் சமமாக உள்ள தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளை உருவாக்குகின்ற அளவிற்குத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் வளர்ச்சி யடைகின்றவரையில், இயக்குநர் சபைகளில் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளால் நன்கு பங்குபெற முடியும் என்பது இயலாது.

தொழிலாளர் ஒத்துழைப்பு: தொழில் திட்டத்தைக் (Industrial system) கண்காணிப்பதிலும், தொழிலை இயக்குவதிலும் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு அதிகார மளிக்கவேண்டும் என்பதை ஒப்புக்கொள்கின்ற வகையில் தொழிலாளி நிர்வாகி உறவுகளில் ஒரு புரட்சிகரமான பரிசோதனையை நாம் செய்து பார்க்கவேண்டிய நேரம் வந்திருக்கிறது. தொழிலாளிக்கும் நிர்வாகிக்கு மிடையேயுள்ள உறவு உண்மையானதாகவும், வலிவுள்ளதாகவும் இருக்க வேண்டும்; பெயரளவில் மட்டுமே இருக்கக் கூடியதாகவும், ஆழமற்றதாகவு மிருக்கக்கூடாது. தொழிலாளர்களுக்கும், நிர்வாகிகளுக்குமிடையே அடிப்படைப் பூசல் இருப்பதாக எடுத்துக்கொண்டு, அதை நீக்கிப் பொதுநோக்கை முன்னிட்டு இவ்விரு தரப்பினரையும் ஒன்றுபடுத்துவதற்கு முயற்சி எடுக்கப்பட வேண்டும். நிர்வாகிகள், தொழிலாளர்கள் ஆகியோரின் ஆற்றல், ஆர்வம் முதலியவை பொது நன்மைக்குப் பயன்பட வேண்டும் என்றால், தொழிலை இயக்குவது கண்காணிப்பது ஆகியவற்றில் நிர்வாகிகளும், தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளும் ஒருவரோடு ஒருவர் ஒத்துழைத்து வரவேண்டும்.

இவ்வுறவு அடிவாரம்முதல் உச்சிவரை பரவியிருத்தல் வேண்டும். இயக்குநர் சபைகளில் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளைச் சேர்த்துக்கொள்வதால் மட்டுமே பயன் ஏதும் ஏற்பட்டுவிடாது. இயக்குநர் சபையில் இடம் பெறுவதனால், தங்களுக்கும் நிர்வாகிகளுக்குமிடையே நல்லுறவு இருந்து வருவதாகத் தொழிலாளர்கள் கருதிவிடப் போவதில்லை. உண்மையில், சுயநலவாதிகள் இதைத் தங்களுக்குச் சாதகமாக்கிக் கொள்ளக்கூடும். பொதுத் துறையிலுள்ள சில தொழிற்சாலைகளின் இயக்குநர் சபைகளில் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றனர்; ஆனால், இதனால் பிரமாதமான விளைவுகள் ஏற்பட்டுவிடவில்லை. பம்பாய், சென்னை துறைமுகப் பொறுப்புச் சபை சட்டங்கள் (Bombay and Madras Port Trust Acts), பொறுப்பாளர் சபையில் (Board of Trustees) தொழிலாளர்களுக்குப் பிரதிநிதித்துவம் கிடைப்பதற்கு வழிசெய்தன என்றாலும், இதனால் தொழிலாளரைப்

பற்றிய பொறுப்பு சபை அதிகாரிகளின் கருத்துக் கொஞ்சமும் மாறியதாகத் தெரியவில்லை. இத் துறைமுகங்களில் தொழிலாளி நிர்வாகி உறவுகள் மாறவுமில்லை. சிந்திரி ரசாயனப் பொருள், செயற்கை உரத் தொழிற்சாலை (Sindri Chemical and Fertilizers Ltd), விசாகப்பட்டினத்தின் கப்பல் கட்டும் தளம் (ship building yard), ஆகாயவிமான கார்ப்பரேஷன் ஆகியவற்றைப் பொறுத்தும் இது உண்மையாக இருக்கிறது. இவைகளின் இயக்குநர் சபைகளில் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டுள்ளனர் என்பது உண்மையே. பிறகு ஏன் இந்த நிலைமை? உயர் மட்டத்தில் மட்டுமே தொழிலாளி, நிர்வாகி உறவு தலைநீட்டுகிறது. வேறு இடங்களில் இதன் சுவடுகளைக் காணோம்—இதற்கான முயற்சிகளும் எடுக்கப் பெறவில்லை.

நிர்வாக மன்றங்கள் (Councils of management): தொழிலாளிக்கும் நிர்வாகிக்குமிடையே நல்லுறவை ஏற்படுத்தும் முதல் முயற்சியாக, இவ்விரு தரப்பினரின் பிரதிநிதிகளைச் சமமான அளவில் பெற்றுள்ள நிர்வாக மன்றங்கள் தொழில் நிறுவனங்களில் நிறுவப்படவேண்டும். இவைகளிடம் பல பணிகள் ஒப்புவிக்கப்பட வேண்டும். கூட்டுபேரத்தோடு தொடர்புடைய விவகாரங்களைத் தவிர, நிறுவனத்தின் மற்றெல்லா விவகாரங்களையும் இவை கவனித்துக்கொள்ள வேண்டும். தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் கேட்கும் கேள்விகளுக்கு நிர்வாகிகள் கூடிய அளவிற்கு முழுமையான பதில்களைத் தரவேண்டும். இம் மன்றங்கள் ஆலோசனைக் குழுக்களாக இருக்க வேண்டும் என்றாலும், இவைகளின் சிபார்சுகளை நிர்வாகிகள் ஒப்புக்கொள்ளச் செய்வதற்கான மரபுகள் தோற்றுவிக்கப்பட வேண்டும். இம் மன்றங்களின் வெற்றியானது ஒரு தரப்பினர் மற்றொரு தரப்பினர்மீது கொண்டுள்ள நம்பிக்கையையும், ஒரு தரப்பினர் மற்றொரு தரப்பினரின் யோசனையை எந்த அளவிற்கு ஏற்றுக்கொண்டு அதை அமல் செய்யச் சித்தமாயுள்ளனர் என்பதையும் பொறுத்துள்ளது. சிறந்த மனப்போக்கும் அணுகுமுறையும் (approach) இருக்கக்கூடும் என்றால், விளைவுகள் திருப்திகரமாக அமையும்—இதற்குச் சட்டபூர்வமான அல்லது அடக்குமுறை அதிகாரங்கள் தேவையில்லை. நிர்வாகத்தில் பங்கு பெறும் தகுதி தொழிலாளர்களுக்கு உண்டா, இல்லையா? என்பதையும், நிர்வாகத்தில் அவர்களைப் பங்குபெறச் செய்வதற்கு இம் மன்றங்களைத்தவிர, வேறு எதுவும் தேவைப்படுகிறதா? என்பதையும் நிர்வாக மன்றங்களின் அனுபவத்தை வைத்து நம்மால் புரிந்து கொள்ள முடியும். ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் இவை நிர்வாகிகளையும் தொழிலாளர்களையும் ஒன்றுபடுத்த முயலும். இதன் மூலமாக வேலையளிப்போர்கள் தொழிலாளர்களின் நம்பிக்

கைக்குப் பாத்திரமாகி அவர்தம் ஒத்துழைப்பைப் பெறுவர்; கூட்டுறவை ஏற்படுத்தக்கூடிய வேறு சாதனங்களுக்கு இவை புதிய தோர் அர்த்தத்தைக் கொடுக்கும்.

இவ்வாறு எல்லாக் கட்டங்களிலும் உழைப்பும் நிர்வாகமும் தொடர்பு கொள்வதனுல் விளைவது என்ன? (1) உற்பத்தி பெருகுகிறது. இதனுல் தொழில், தொழிலாளர், சமுதாயம் ஆகியவை நன்மை பெறுகின்றன. (2) வேலையாட்கள் தங்களது பணிகளையும், தொழில், உற்பத்தி நடவடிக்கைகள் முதலியவற்றில் தங்களது முக்கியத்துவத்தையும் அறிந்து கொள்கின்றனர். (3) தன் உணர்ச்சிகளை வெளியிடுவதற்கு (self-expression) உள்ள ஆர்வம் தொழிலாளர்களிடையே திருப்தி செய்யப் பெறுகிறது. எனவே, தொழிலில் அமைதி ஏற்படுகிறது; நல்லுறவுகள் வளர் கின்றன; கூட்டுறவு அதிகரிக்கிறது.

நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்தும் திட்டங்களைப், பொதுத் துறையிலும் தனியார் துறையிலுமுள்ள எந்தெந்தத் தொழில்களில் அமல் செய்வது என்பதைப் பற்றி இந்தியத் தொழி லாளர் பதினைந்தாவது மாநாட்டினுல் நியமிக்கப்பட்ட முத் தரப்புக் கமிட்டி (tripartite committee) எடுத்துக் கூறியது. தனியார் துறையில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழில்களாவன: பஞ்சு, நெசவு, சணல், பொறிஇயல், ரசாயனப் பொருள்கள், புகையிலை, பேப்பர், சர்க்கரை, சிமெண்ட், சுரங்கங்கள், தோட்டத் தொழில்கள் முதலியவை. திட்டத்தைப் பரிசோதித்துப் பார்க்கத் தகுந்த நிறுவனங்கள் பட்டியல் ஒன்றைத் தொழிலாளர்களைக் கலந்து தயாரித்துத் தருவதாக வேலையளிப்போர்கள் ஒப்புக் கொண்டனர். பொதுத்துறையில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழில் களாவன: ரயில்வே தொழிற்சாலைகள், தளங்கள், தபால்தந்தி, துறைமுகங்கள், கப்பல் தளங்கள் (ship yards), போக்குவரத்துச் சாதனத் தொழிற்சாலைகள் (transport workshop), சுரங்கங்கள், அச்சுக் கூடங்கள், மின்சார நிறுவனங்கள் ஆகியவை.

நிர்வாக மன்றங்களை ஏற்படுத்துவதற்காக வேலையளிப்போர் களும் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கமும் செய்துகொள்ள வேண்டிய உடன்படிக்கையின் நகல் ஒன்றையும் இக் கமிட்டி அங்கீ கரித்தது. தொழிலாளர்களின் வேலைச் சூழ்நிலைகளை, வாழ்க்கை நிலவரங்களைச் சீர்ப்படுத்துவது, உற்பத்தியைப் பெருக்குவது, ஒரு வரை ஒருவர் புரிந்துகொள்ள வேலையளிப்போர்களுக்கும் வேலை யாட்களுக்கும் உதவியளிப்பது, நிர்வாகத்தில் பங்கு பெறும் உணர்வைத் தொழிலாளர்களிடையே உருவாக்குவது முதலியவை இம் மன்றங்களின் நோக்கங்களாக இருத்தல் வேண்டும்.

எந்தெந்த நிறுவனங்களில் இத் திட்டத்தைக் கொண்டு வருவது? கமிட்டி கூறிய யோசனைகள்: (1) நன்கு வளர்ந்துள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களை உடைய நிறுவனங்கள். (2) 500 தொழிலாளர்கள் உழைத்து வரும் நிறுவனம். (3) தனியார் துறை நிறுவனமாயிருந்தால் அதன் அதிபர் முன்னணியிலுள்ள வேலையளிப்போர் சங்கம் ஏதாவது ஒன்றின் உறுப்பினராக இருக்க வேண்டும்; தொழிலாளர் சங்கமும் மத்திய கூட்டிணைப்புகளோடு (central federation) தொடர்பு கொண்டிருக்க வேண்டும். (4) தொழில் உறவுகள் நன்கு இருந்து வந்துள்ள நிறுவனம்.

1958ஆம் ஆண்டின் பெப்ரவரி மாதத்தில் நடைபெற்ற தொழிலாளி-நிர்வாகிக் கூட்டுறவைப்பற்றிய ஒரு கருத்தரங்கு, (seminar) கூட்டு மன்றங்களின் (joint council) பணிகளையும், செயல்முறைகளையும் அமைப்பையும் எடுத்து விளக்கியது. ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட மாதிரி உடன்படிக்கையின் முன்னுரையில் காணப்பட்டதாவது: நிறுவனம், தொழிலாளர்கள், நாடு ஆகியவற்றின் நலன்களை முன்னிட்டு உற்பத்தியை அதிகப்படுத்துவதும், தொழில் நிர்வாகத்தில் பங்குபெறத் தொழிலாளர்களைத் தூண்டுவதும் கூட்டு மன்றங்களின் குறிக்கோளாக இருத்தல் வேண்டும்.

இம் மன்றங்கள் நலத் திட்டங்களைச் செயல்படுத்துவதோடு பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகள், வேலை நேரங்கள், விடுமுறைகள் ஆகியவற்றையும் மேற்பார்வையிட்டு வரும், நிறுவனத்தின் நிதி நிலைமை, உற்பத்தி, மற்றும்விற்பனைத் திட்டங்கள், இயக்குமுறை முதலியவை பற்றி இவை ஆராய்ந்து யோசனைகளை வழங்கும். நடைமுறைச் சட்டங்களை அமல்செய்வது பற்றியும் உற்பத்தியை நிறுத்துவது அல்லது குறைப்பது பற்றியும் நிர்வாகிகள் இவற்றுடன் கலந்து ஆலோசிப்பர்.

மன்றத்தின் உறுப்பினர் எண்ணிக்கை 6 முதல் 12 வரை இருக்க வேண்டும். தீர்மானங்கள் ஏகமனதாக நிறைவேற்றப்படுவதாக இருப்பது நல்லது. பாதி உறுப்பினர்களைத் தொழிலாளர் சங்கமும், மறுபாதி உறுப்பினர்களை நிர்வாகத்தினரும் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். மன்றத்தின் ஆயுட்காலம் இரண்டு ஆண்டுகளாகவும், தலைவர், உபதலைவர் பதவிகள் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுக்கும் வேலையளிப்போர் பிரதிநிதிகளுக்கும் மாறிமாறி வரக் கூடியனவாகவுமிருக்க வேண்டும்.

நிர்வாகத்தினரோடு நன்கு பேச்சுவார்த்தை நடத்தக்கூடிய தொழிலாளர் சங்கங்கள் இருக்கின்ற பெருந் தொழில்களில் இது பரிசோதனை செய்து பார்க்கப்பட வேண்டும். நிர்வாகிகளோடு

கொண்டுள்ள உறவைத் தங்களது சொந்த நலன்களை மேம்படுத்திக் கொள்வதற்குத் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் பயன்படுத்தாதவாறு பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும். இவர்கள் தொழிலாளர்களோடு நல்ல தொடர்பு வைத்துக்கொண்டு அவர்களுக்குத் தேவையான தொண்டினைப் புரிந்துவர வேண்டும். தொழிற்சாலையிலிருந்து வரும் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளையும், தொழிலாளர் சங்க அலுவலாளர்களையும் பலியாக்கப் படுவதிலிருந்து பாதுகாப்பதற்கான வழிமுறைகள் இருப்பது நல்லது.

உழைப்புக்கும் நிர்வாகத்துக்கு மிடையே இத்தகைய தொடர்பு இருக்கக்கூடும் என்றால், இவைகளுக்கிடையேயுள்ள வேலி விலகும்; சந்தேகமும் அவநம்பிக்கையும் மறையும்; வெறுப் புணர்ச்சிக்குப் பதிலாகக் கூட்டுறவு மின்னிப் பிரகாசிக்கும்.

பளு நிரம்பிய பெரும் பொறுப்புகளை ஏற்றுக்கொள்ளத் தொழிலாளர்கள் தங்களைத் தயார் செய்து கொள்ளவேண்டும். தொழிலாளர் சங்கங்கள் எல்லா வகையிலும் வலிவுபெற வேண்டும். படிப்படியாக அன்னியர்களை அகற்றிவிட்டுத் தாங்களே தலைவர்களாக இருப்பதற்குத் தொழிலாளர்கள் முயலவேண்டும். தொழிலாளர் இயக்கத்தை அலைக்கழித்துவரும் கருத்து வேறுபாடுகளும் போட்டி மனப்பான்மையும் மடிந்து அவைகளுக்குப் பதிலாக ஒற்றுமையும் ஒருமைப்பாடும் ஒளிவீச வேண்டும். இவற்றிற்கெல்லாம் மேலாக, தொழிலாளர் சங்கங்களிடம் நிதி வசதிகள் போதிய அளவில் இருப்பது அவசியம்; அப்போதுதான், அமைப்பு ஆராய்ச்சி, நலம் முதலியவற்றிற்காகப் பெருந் தொகைகளைச் செலவிடுவது சாத்தியம். தேவையான சக்தியைத் தொழிலாளர் சங்கம் பெறுதவரையில் அது எடுப்பார் கைப்பிள்ளையாகவே இருக்க வேண்டியிருக்கும். தொழிலாளர் சங்கத்தின் பலமும் தற்சார்பும் (self reliance) அதிகரிக்கும்போது, நிர்வாகத் துறையில் அதன் பொறுப்பும் வளர்கிறது என்பதை அது உணர வேண்டும்.

வேலையளிப்போர் தொழிலாளர் கடமைகள் : 'நிர்வாகத்தோடு தொழிலாளர்களைத் தொடர்பு படுத்துவது ஒன்றுதான்' அவர்களை நன்கு உழைக்கச் செய்கின்ற வழி, என்று நாம் கருதிவிடக் கூடாது. அவர்களை மெய்யாக உழைக்கச் செய்வதற்கு வேலையளிப்போர்கள் கூறிவரும் பல்வேறு திட்டங்களைச் செயல்படுத்துவதற்கு இத் தொடர்பு முக்கியம் என்பதைத் தான் நாம் உணர்ந்து கொள்ள வேண்டும். தொழிலாளிமீது நாம் நல்ல அக்கறை செலுத்தி அவனைக் கவனித்துக்கொள்ள வேண்டும்; ஆனால்,

கட்டுப்பாட்டை மீறுகின்றவனுகவோ, ஒத்துழைக்க மறுக்கின்ற வனுகவோ அவன் இருப்பானேயாகில், அவனை விசாரித்து ஆவன செய்யவும் வேண்டும். இவ் விரண்டையும் செய்வது என்பது, 'தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளின் ஒப்புதலேயும், கூட்டுறவையும் கொண்டு தேவையான வழிமுறைகள் கண்டு பிடிக்கப்பட்டால் தான் சாத்தியமாகும். பொதுமக்களும் அப்போதுதான் கட்டுப் பாடின்மைக்கும் கீழ்ப்படியாமைக்கும் எதிராகக் குரலெழுப்புவர். இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலப்பகுதியில் பொதுத் துறையில் மட்டும் ரூ. 4800 கோடி செலவிடப்படுகிறது; இதில் ஒரு பெரும் பகுதி தொழில் வளர்ச்சிக்காக ஒதுக்கப் பட்டுள்ளது. எனவே, நாட்டை முன்னேற்றும் பணியில் ஈடுபட் டுள்ளோரிடையே ஒற்றுமையும் கூட்டுறவும் நிலவ வேண்டியது அவசியமாகிறது. தொழிலாளர்கள் தயக்கமேயன்றி இப்பெரும் பணிக்குத் தங்களது அறிவையும் உழைப்பையும் கொடுத்துதவ வேண்டும். சலிப்பும் சந்தேக மனப்பான்மையு முடைய தொழி லாளர்களால் நாடு நன்மை பெருது. தொழிலாளர்களிடம் வெறுப்புணர்ச்சி காணப்படுமாளுல், ஊக்கமளிக்கும் ஊதிய திட் டங்களும் (incentive wage systems) போனஸ் திட்டமும் அர்த்த மற்றவையாகி விடும். பேரம் செய்வதன் மூலம் தங்களது ஊதியம் அதிகரிப்பதாக இல்லை என்றும், இலாபத்தின் பெரும் பகுதியை வேலையளிப்போர்களே விழுங்கி விடுகின்றனர் என்றும், தொழி லாளர்கள் கருதுவது நின்ருல்தான் இரு தரப்பினருக்கிடையே உறவு தோன்றுவதற்கு வாய்ப்பு இருக்கிறது. தொழில் நிறு வனங்களின் முக்கிய கூட்டாளிகளாக இருப்பவர்கள் தொழி லாளர்கள். அவர்களது கூட்டுறவு, நல்லுழைப்பு, கட்டுப்பாடு, நேர்மை முதலியவையின்றித் தொழிலில் நல்ல விளைவுகளோ இலாபமோ ஏற்பட முடியாது. தொழிலின் இயந்திரங் கள் திறமை மிக்கவையாக இருந்தாலும், தொழிலாளர்கள் ஒத் துழைக்க மறுத்துவிட்டால் தொழில் வளர்ச்சியுற முடியாது. ஆகவே, தொழிலின் இலாபங்கள், வேலையளிப்போர், வேலையாள், சமுதாயம் ஆகியோரிடையே பகிர்வு செய்யப்பட வேண்டும். இதில் தொழிலாளர்களுக்குப் பெரும் பங்கு கிடைக்க வேண்டும்; காரணம்—அவர்களே செல்வத்தின் உற்பத்தியாளர்களாக இருக் கின்றனர்.

கட்டாயப்படுத்துவதனுலோ அச்சுறுத்துவதனுலோ எதற்கும் இணங்கிவிடுதல் கூடாது என்பதைப் பொதுத்துறையிலுள்ள அரசாங்கத்திற்கும், தனியார்துறையிலுள்ள வேலையளிப்போர் களுக்கும் உணர்த்தப்பெற வேண்டும். எது நல்லதாகவும் நேர் மையானதாகவு மிருக்கிறதோ அது எப்போதும் அவ்வாறே

இருக்கிறது என்பதை யாவரும் புரிந்துகொள்ள வேண்டும். நன்மை விளைவிப்பனவாகவும், நல்ல தத்துவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டவையாகவும் எல்லா நடவடிக்கைகளும் இருக்க வேண்டும். இவை–செய்யப்படுகின்ற எவையும் – கருணையும் கௌரவமும் நிரம்பியதாக இருக்க வேண்டும்.

பொதுத்துறை, தனியார்துறை இவற்றில், அரசாங்கமும் அதன் நிர்வாகிகள் ஊழியர்கள் ஆகியோரும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள் பற்றியும், உளவியல் பற்றியும் (Psycology) முழுவதும் அறிந்துகொள்வதற்கு அக்கறை காட்டவேண்டும். அப்போதுதான், அவர்களால் தொழிலாளியின் போக்கிலும் நோக்கிலும் மாறுதல்களை ஏற்படுத்த முடியும். தொழில் அமைதிக்கு இவை இன்றியமையாதவையாகும். தங்களது முழுப்பொறுப்புகளையும் உணர்ந்துள்ள வேலையளிப்போர்களும், தொழிலாளர்களுக்காக நியாயமான முறையில் பரிந்து பேசக்கூடிய தொழிலாளர் சங்கங்களும் காணப்படுகின்ற தொழில்களில் பூசல் நிறுத்த உடன்படிக்கை ஒன்று செய்யப்பெறவேண்டும். வேலையாள், வேலையளிப்போர் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட மாநாடு ஒன்று, சக கூட்டாளி முறையை (co-partnership) அடிப்படையாகக் கொண்ட புதிய தத்துவங்களை இயற்றவும், உற்பத்தியின் அளவைப்பற்றி முடிவெடுக்கவும் வேண்டும்; அதனோடு பொதுத்துறை தனியார் துறை தொழில்களைத் திறமையாக இயக்கி வருவதோடு தொடர்பான விவகாரங்களையும் ஆராய வேண்டும்.

நாட்டின் தொழில் பொருளாதாரத்தில் (industrial economy) தங்களுக்கென்று ஒரு சிறப்பான இடம் இருக்க வேண்டும் என்று தொழிலாளர்கள் விரும்பினால், தங்களது பொறுப்புகளையும் கடமைகளையும் பற்றி அவர்கள் மிகையாகச் சிந்தித்துச் செயல் புரிய வேண்டும்; சுதந்திரம் என்ற பெயரில் முறையின்றி நடந்து கொள்வதும், உரிமை என்பதை அடங்காமையெனக் (licence) கொள்வதும் இருக்கக்கூடாது. எல்லாவித அழிவு வேலையும் (sabotage) பலாத்காரமும் தவிர்க்கப்பட வேண்டும்; கசப்புணர்ச்சி என்பது கருத்திலும், சொல்லிலும், செயலிலும் காணப்படக் கூடாது. அப்போதுதான், நாட்டின் நலமும் சமுதாயத்தின் நலமும் காக்கப்பட்டுப் பாதுகாக்கப்படும்; தொழில் நல்லுறவுகள் உடைய ஒரு சோஷலிசக் குடியரசு (socialist democracy) இந்நாட்டில் தழைக்க முடியும்.

அடிப்படை மாறுதல்களின் அவசியம்: இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத்திட்டகாலத்தில் 12மில்லியன் எண்ணிக்கை அளவான

வேலை வாய்ப்புகள் உருவாக்கப்பட வேண்டும் என்றால், குறுகிய காலப் பகுதியினுள் தலைவீத வருமானம் (percapital income) இருமடங்காக உயர வேண்டும் என்றால், விவசாயத்தை நம்பி வாழும் 70 சதவீத மக்கள் தொகையின் வாழ்வு வளம்பெற வேண்டும் என்றால், நாட்டின் பெயரால் தாங்கள் சுரண்டப்படவில்லை என்ற நம்பிக்கை தொழிலாளர்களிடையே அரும்ப வேண்டும் என்றால், நதிப் பள்ளத்தாக்குத் திட்டங்கள் (river valley projects) போன்ற சில கவர்ச்சிகரமான பணிகளோடு நாடு திருப்தியடைந்துவிடக் கூடாது என்றால், சுருங்கச் சொன்னால்—ஒரு மக்கள் நல அரசு (welfare state) ஏற்படுத்தப்பெற வேண்டும் என்றால், நாம் பெற்றுள்ள பழமையும் வளர்ச்சியின்மையும் மலிந்த நமது பொருளாதார, அரசியல் அமைப்புகளில் பல அடிப்படை மாறுதல்கள் செய்யப்பெற வேண்டும். புதியதொரு சமுதாயத்தைத் தோற்றுவிப்பதில் தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையளிப்போர்களுக்கும் உள்ள பொறுப்பு மிகப்பெரிது. தங்களது பரஸ்பர உறவில் என்னென்ன மாறுதல்கள் தேவையோ அவற்றைச் செய்துகொள்வதும், இம்மாறுதல்களினால் நாட்டின் உற்பத்தியும் வளர்ச்சியும் அவற்றால் பாதிக்கப்படவில்லை என்பதை உறுதிப்படுத்துவதும் அவர்களது கடமையாகும்.

6. நாட்டுக் கூலிக் கொள்கை

(National Wage Policy)

(1) முகவுரை

கூலிக் கொள்கையின் அவசியம் : கூலிக்கொள்கை பற்றிய பிரச்சினையானது உழைப்பு, நிர்வாகம், அரசாங்கம் ஆகியவற்றைப் பொறுத்து மிகவும் முக்கியமானதாக இருக்கிறது. தொழிலாளியைச் சூழ்ந்துள்ள பிரச்சினைகளில் கூலியைப் பற்றிய பிரச்சினையே மிகவும் தொல்லை தருவதாகவும் நீடித்திருப்பதாகவும் இருக்கிறது. அவனுக்கு எல்லாமே அவனது சம்பாத்தியங்களேயாகும். ஏனெனில், அவையே அவனது வாழ்க்கைத்தரத்தையும், அவனது குடும்பத்தின் வாழ்க்கைத்தரத்தையும் நிர்ணயிப்பவையாக இருக்கின்றன. சமூக நலப்பணிகள் (social services), சமூகப் பாதுகாப்பு முதலியவை மூலம் கிடைக்கக்கூடிய மறைமுக நன்மைகள் குறைவாக உள்ள இந்தியாவில் இது முற்றிலும் உண்மையாக இருக்கிறது. இப் பிரச்சினைகள் அவனுக்கு மிகவும் பெரியதாக உள்ளன என்பது, அவன் சம்பந்தப்பட்டுள்ள பெரும்பாலான பூசல்கள் கூலிப் பிரச்சினையோடு தொடர்புடையனவாக உள்ளன என்ற உண்மையிலிருந்து புலனாகிறது.

வேலையளிப்போனைப் பொறுத்தவரை கூலிக்கொள்கை முக்கியமாக இருப்பதற்குக் காரணம் உற்பத்திச் செலவின் (cost of production) பெருங்கூறுகளில் (major Elements) ஒன்றாகக் கூலித் தொகை இருப்பதாகும். உதாரணமாக நெசவாலையை எடுத்துக் கொண்டால், துணியை உற்பத்தி செய்வதற்காகும் செலவில், கூலியானது 25 சதவிகிதமாக இருக்கிறது. மற்ற காரணிகளைப் போல் அல்லாது, கூலி என்பது வேலையளிப்போனால் மாற்றப்படக் கூடியதாய் உள்ளது. நிர்வாகத்தினரும் கூலியைப்பற்றி அக்கறை

கொள்கின்றனர். ஏனெனில், கூடுதலான கூலியும் சிறந்த வேலைச் சூழ்நிலைகளும் வேண்டும் என்ற கோரிக்கை விலை, அங்காடி (market), உற்பத்திப் பிரச்சினைகள் ஆகியவற்றை உருவாக்கு கிறது. தொழில் திறமையைப் பொருத்தும் கூலிப்பிரச்சினை முக்கியமாக இருக்கிறது. காரணம், கூலிகள் போதவில்லை யென்றால், தொழிலாளியினால் தனது திறமையைக் காத்து வர முடியாது. இதுபோன்ற ஒருசூழ்நிலையில் அவன் செய்ய வேண்டியது ஒன்று; வேலையை விடுவது அல்லது திறமையை நழுவ விடுவது.

இவ்வாறாக, தொழிலாளியும், வேலையளிப்போனும் கூலிப் பிரச்சினையோடு நேரடித் தொடர்பைக் கொண்டுள்ளனர். எனினும், அரசாங்கமும் இவ் விவகாரத்தின்மீது தன் பார்வையை ஓட்டி வரவேண்டியிருக்கிறது. ஏனெனில், சமுதாயத்தின் எல்லாப் பிரிவினருக்கும் நீதி கிடைக்கச் செய்கின்ற பொறுப்பும், கூலிக் கொள்கை பற்றிய பெரும் பிரச்சினைகளுக்கு முடிவு காண்கின்ற பொறுப்பும் இறுதியில் அரசாங்கத்தின்மீதே விழுகின்றன. சிறந்த வேலைச்சூழ்நிலைகளையும், சுகாதாரம், தற்காப்பு, குடியிருப்பு, கல்வி, பொழுதுபோக்கு ஆகியவற்றில் நல்ல தரங்களையும் ஏற்படுத்துகின்ற நலத் திட்டங்களோடு (welfare measures) ஒப்பிடும்போது, நியாயமான கூலி கிடைப்பதற்கான உத்தரவாதம் தொழில் நல்லுறவுகளுக்கான உறுதி வாய்ந்த அஸ்திவாரத்தை அமைப்பதோடு நாட்டின் பொருளாதாரச் செழிப்புக்கும் வழியமைக்கிறது. திருப்திகரமான கூலியைத்தருவது என்பது, தொழிலாளர்களின் கூட்டுறவைப் பெற உதவுவதோடு, நாட்டு முன்னேற்றத் திட்டங்களில் பங்கெடுக்குமாறு தொழிலாளர்களைத் தூண்டவும் செய்கிறது. இவைகளுக்கு அவர்கள் மிக முக்கியமானவர்களாக, இருக்கின்றனர் என்பது யாவரும் ஒப்புக்கொண்ட ஒரு விஷயம்.

இந்திய அரசியலமைப்பு (Constitution of India): கூலிக் கொள்கையின் முக்கியத்துவத்தை இந்திய அரசியலமைப்புத் தன் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொண்டுள்ளது. அரசாங்கம் நிறைவேற்றுவதற்குரிய வழிகாட்டும் கொள்கைகளில் ஒன்றாக இதை 42ஆம் விதி கருதுகிறது. உரியசட்டம் அல்லது பொருளாதார அமைப்பு மூலமாகவோ ஏதாவது ஒரு வழியிலோ விவசாயம், தொழில் அல்லது வேறு நடவடிக்கை ஆகியவற்றில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர் அனைவருக்கும் வாழ்க்கைக் கூலி கிடைக்கச் செய்வதற்கும், பாங்கான வாழ்க்கைத்தரத்தையும் ஓய்வை அனுபவிக்கும் வாய்ப்பையும் தரவல்ல வேலைச்சூழ்நிலைகளை உண்டாக்கு

வதற்கும் அரசாங்கம் முயலவேண்டும் என்று இவ்விதி கூறுகிறது. அரசியலமைப்பின் 39வது விதியின்படி, ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் உழைப்புக்குச் சமமான கூலிதரப்பட வேண்டுமென்பது அரசாங்கக் கைக்கோளின் வழிகாட்டும் கொள்கைகளில் ஒன்றாகும்.

அயல் நாடுகளிலுள்ள நிலைமை: கூலிக் கொள்கையின் முக்கியத்துவம் முன்னேற்றமடைந்துள்ள நாடுகள் அனைத்திலும் உணரப் பெற்றுள்ளது. இந் நாடுகளில் பொதுவாகக் காணப்படுகின்ற ஓர் அம்சம், நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலிவீதங்கள்—அவை பாராளுமன்றத்தின் சட்டத்தினாலோ சம்பந்தப்பட்டவர்களுக்கிடையே செய்யப்பட்ட உடன்படிக்கையாலோ நடுவரின் தீர்ப்பினாலோ நிர்ணயிக்கப்பட்டிருந்தாலும் சரி, சட்டபூர்வமாக அமல் செய்யப்படுவதாகும். சட்டபூர்வமான கூலிக்கட்டுப்பாடு, ஆங்கில ஐக்கிய அரசிலும், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலும், வேறு சில நாடுகளிலும் காணப்படுகிறது. ஆங்கில ஐக்கிய அரசிலும், தென் ஆப்பிரிக்காவிலும் கூலிகள் வாணிபச் சபைகளாலும் (trade boards) நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. ஆஸ்திரேலியாவிலும் நியூசிலாந்திலும் கூலிகள் நடுவர் தீர்ப்புகளினால் தீர்மானிக்கப்படுகின்றன.

(2) சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பும் கூலிக் கொள்கையும்

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் குறிக்கோள்கள்: சர்வதேசத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் அமைப்புச் சட்ட திட்டவரைவின் முன்னுரையில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள குறிக்கோள்களில், போதுமான வாழ்க்கைக் கூலியைக் கிடைக்கச் செய்ய வேண்டும் என்பதும், உழைப்பின் மதிப்புக்கு (value) ஈடான ஊதியம் தரப்பட வேண்டும் என்ற தத்துவத்தை அங்கீகரிக்கப்படச் செய்யவேண்டும் என்பதும் முக்கியமானவையாகக் காட்சியளிக்கின்றன. 'வாழ்க்கைத் தரங்களை உயர்த்தவல்ல உலகத் திட்டங்களை (world programes) நாடுகளிடையே பரவச் செய்கின்ற புனிதமான பொறுப்பினையும், முன்னேற்றத்தின் பலன்களை நியாயமாகப் பங்கிடுவதற்கும், வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டவரனைவருக்கும் குறைந்தபட்ச வாழ்க்கைக் கூலியைக் கிடைக்கச் செய்வதற்கும் ஏற்பாடு செய்வதை நோக்கமாகக் கொண்ட கூலிகள், சம்பாத்தியங்கள் வேலைச் சூழ்நிலைகள் வேலைநேரங்கள் முதலியவை பற்றிய கொள்கைகளையும்' ஏற்றுக்கொள்வதாகச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு பிலடெல்பியா அறிக்கையில் கூறுகிறது.

தீர்மானங்கள் : குறைந்தபட்சக் கூலிக்கு ஏற்பாடு செய்யப் பெறுத தொழில்களிலும் நாடுகளிலும், அதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்வதன்மூலம் வாழ்க்கைத்தரங்கள் பெருமளவில் உயரும் என்பதை உணர்ந்த இவ்வமைப்பு, குறைந்தபட்ச கூலி நிர்ணயம் பற்றிய தத்துவங்களுக்கும் முறைகளுக்கும் பிரத்யேக கவனத்தைச் செலுத்தியுள்ளது. இதன் விளைவாக இதைப் பற்றிய மூன்று தீர்மானங்களையும், பல சிபாரிசுகளையும் இது தந்துள்ளது.

1928ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணய சாதன தீர்மானத்தை (Minimun Wage-Fixing Machinery Convention) அங்கீகரிக்கும் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஒவ்வொரு உறுப்பினர் நாடும் கூட்டு உடன்படிக்கை மூலமாகவோ, வேறு வழியிலோ கூலி நிர்ணயிக்கப்படாமலும், கூலி மிகவும் குறைவாகவும் இருக்கின்ற தொழில்களில் அல்லது தொழிலின் பகுதிகளில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கான சாதனத்தை உருவாக்குவதையோ காத்து வருவதையோ பொறுப்பாக ஏற்றுக் கொள்கிறது என்பதாக அத் தீர்மானம் கூறுகிறது. (சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தீர்மானம்-எண் 26). கூலிகள், வேலை நேரங்கள் பற்றிய புள்ளி விவரங்களோடு தொடர்பான தீர்மானம், கூலிகள், வேலை நேரங்கள் பற்றிய ஒரு குறைந்தபட்ச புள்ளி விவரத்தை சேகரிக்குமாறு, தீர்மானத்தை அங்கீகரிக்கின்ற நாடுகளைக் கேட்டுக் கொள்கிறது. (சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தீர்மானம்–எண் 63). கப்பல் தொழிலாளர் கூலிகள், வேலை நேரங்கள் பற்றிய தீர்மானம் (1949-ல் திருத்தம் பெற்றது), மாலுமிகளுக்குத் தரப்படவேண்டிய சர்வதேசக் குறைந்தபட்ச கூலியின் (International Minimum Wage) உண்மைத் தொகையை விவரிக்கின்றது. (சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தீர்மானம் எண் 93).

ஆசிய நாடுகளில் கூலிக் கொள்கை : இம் மூன்று முக்கிய தீர்மானங்களையே அன்றி, சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பானது ஆசியநாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர்களைப் பற்றிப் பல்வேறு சமயங்களில் நன்கு ஆராய்ந்து அவர்களுக்கு நலம் பயக்கக்கூடிய சிபாரிசுகளையும் தீர்மானங்களையும் தந்துள்ளது. இந்தியாவைப் பொறுத்தவரை முக்கியமாக இருப்பது, 1947ஆம் ஆண்டின் புது டில்லியில் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பினுல் நடத்தப்பெற்ற ஆசியப் பகுதி தொடக்க மாநாட்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட கூலிக்கொள்கை பற்றிய ஒரு தீர்மானமாகும். ஆசியநாடுகளில் கூலி இன்னமும் குறைவாக உள்ள தொழில்களிலும் வேலைகளிலும் கூலித் தரங்களை

உயர்த்தி ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் வாழ்க்கைக் கூலியைக் கிடைக்கச் செய்வதற்கு முயற்சி எடுக்கப்பட வேண்டுமென அத் தீர்மானம் கூறியது. ஒவ்வொரு நாட்டிலும் அல்லது பகுதியிலும் கூலிகள் ஒரே மாதிரியாக இருந்துவர வேண்டும் என்றும், கூலிகளை ஒழுங்கு செய்வதற்கு, வேலையளிப்போர்களுக்கும் தொழிலாளர் களுக்குமிடையே செய்யப்படும் கூட்டு உடன்படிக்கைகளே திருப்தி கரமான வழிகள் என்றும் அத்தீர்மானம் மேலும் கூறியது. என்றாலும், பல்வேறு காரணங்களினால், நியாயமான கூலிகளை நிர்ணயிப்பதிலும், அமல் செய்வதிலும் அரசாங்கம் தீவிரமாக ஈடுபட வேண்டியது அவசியமாகிறது என்பதும் உணரப் பெற்றது. ஆகையால், சாத்தியமான தொழில்களில் கூட்டுஉடன்படிக்கைகளை ஏற்படுத்துவதற்குத் தங்களால் இயன்ற அளவிற்கு உதவியளிக்கு மாறும், கூட்டு உடன்படிக்கைகள் அல்லது வேறு வழிகள் மூலமாகக் கூலிகளை நன்கு ஒழுங்கு செய்வதற்கான ஏற்பாடுகள் இல்லாத தொழில்களில் சட்டபூர்வமான கூலி நிர்ணயச் சபைகளை (wage boards) நிறுவுமாறும் ஆசிய நாடுகளின் அரசாங்கங்களை இம் மாநாடு கேட்டுக்கொண்டது. வேலையளிப்போர்களும் தொழி லாளர்களும் இச்சபைகளில் சமமான அளவில் இடம் பெறுவர்; தேவைப்படுகின்ற அளவில் சுயேச்சை அங்கத்தினர்களும் சேர்த்துக் கொள்ளப் பெறுவர். நியாயமான கூலிகளையும், தரமான கூலி வீதங்களையும் நிர்ணயிப்பதற்கும், குடும்ப வரவு செலவுத் திட்டங் களைப் பற்றிய தகவல்களை வைத்து அடிக்கடி திருத்தம் பெற்ற குறியீட்டெண்களை (index numbers) அடிப்படையாகக் கொண்ட வாழ்க்கைச் செலவு படிகளுக்கு (cost-of-living allowances) ஏற்பாடு செய்வதற்கும் இச் சபைகளுக்கு அதிகாரமிருக்க வேண்டும். ஆசிய நாடுகளில் காணும் கூட்டு உடன்படிக்கைகள், கூலிச் சபைகள், நடுவர் நீதிமன்றங்கள் முதலியவை பற்றி ஆராய்ந்து, தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான கூலியைக் கிடைக்கச் செய்வதில் எந்த அளவிற்கு அவை வெற்றிபெற்றுள்ளன என்பதை அறிந்துகொண்டு, இதற்காக மேலும் எவ்வித நடவடிக் கைகள் எடுக்கப்படவேண்டும் என்பதைப் பன்னாட்டு அனுபவத்தை வைத்துச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு கூறவேண்டுமென வும் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டது.

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பினால் 1953ஆம் ஆண்டு டோக்யோ (Tokyo) வில் நடத்தப்பெற்ற ஆசிய பகுதித் தொழி லாளர் மாநாட்டின் மூன்றாவது கூட்டத்தில் இவ் விஷயம் மறு படியும் பரிசீலனைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டது. ஆசிய நாடு களின் கூலிக்கொள்கையின் நோக்கங்கள், கூலியை ஒழுங்கு செய் வதற்கான முறைகள், அவற்றைச் செயல்படுத்துவதற்கான

திட்டங்கள் முதலியவற்றை இம் மாநாடு எடுத்துரைத்தது. நாட்டின் பொருளாதார நிலைக்கேற்ப, கூடிய அளவிற்குக் கூலியை உயர்ந்த மட்டத்தில் நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்பதை அரசாங்கமும், வேலையளிப்போர்களும், தொழிலாளர்களும் பொது நோக்கமாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்றும், நாட்டுப் பொருளாதார வளர்ச்சியினால் ஏற்படுகின்ற செழிப்பு நிலையில் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு பங்கு கிடைப்பதற்கு எதிர்காலத்தில் முயற்சி எடுக்கப்பட வேண்டும் என்றும் அம் மாநாட்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட தீர்மானம் கூறியது. கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கும் ஒழுங்கு செய்வதற்கும் கூட்டு உடன்படிக்கைகளே சிறந்த வழிகள் எனச் சிபார்சு செய்த இத்தீர்மானம், கூட்டு உடன்படிக்கைகள் நன்கு வளர்ச்சியுறுகின்ற வரையில், அவைகளை ஏற்படுத்துவதற்குரிய முன்னேற்பாடாக, ஒவ்வொரு நாட்டிலும் கூட்டுபேரம் சக்தியின்றி இருந்து வரும் தொழில்களில் அல்லது கூட்டுபேரமே இல்லாதிருக்கின்ற தொழில்களில் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்குச் சட்டபூர்வமான திட்டங்கள் அமலாக்கப்பட வேண்டியது அவசியம் என்று கூறியது. இவ்வாறு குறைந்த பட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிக்கும் நோக்கத்துடன் சட்டத்தின் மூலமாகக் கூலிகளைத் தீர்மானிப்பது என்பது முத்தரப்பு ஸ்தாபனத்தின் (tripartite machinery) மூலம் செய்யப்பெற வேண்டும். சட்டபூர்வமான கூலி நிர்ணயத்தைச் சக்தியுள்ளதாக இருக்கச் செய்கின்ற வகையில், சட்டபூர்வமான கூலி ஏற்பாடுகளை நடைமுறைக்குக்கொண்டு வருவதற்கும், பொருளாதார வளர்ச்சிக்கேற்ப, கூலிநிர்ணயத்தை இருக்கச் செய்வதற்கும். போதிய அதிகாரங்களையும், அலுவலர்களையுங் கொண்ட ஒரு அதிகார அமைப்பு ஒவ்வொரு நாட்டிலும் இருக்க வேண்டும் என்று அத்தீர்மானம் விளக்கியது. மேற்கூறிய இவ்விரு துறைகளிலும் காணப்படக்கூடிய கொள்கைகளை ஒரு முகப்படுத்திச் செயல்படுத்துவதற்காக, அரசாங்கம், வேலையளிப்போர்கள், தொழிலாளர்கள் ஆகியோரிடையே பேச்சுவார்த்தைகள் நடைபெறுவதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டுமென அத் தீர்மானம் மேலும் எடுத்துக் கூறியது.

(3) இந்தியாவில் கூலி ஒழுங்குசெய் முறையின் வரலாறு

(History of Wage Regulation in India)

பண்டைய நாட்கள் : தொழில்மயமாக்கலின் (Industrialisation) ஆரம்ப ஆண்டுகளில் இந்தியாவில் கூலிவீதங்கள் முக்கியமாகத் தேவை–அளிப்புத் தத்துவத்தினால் (demand and supply principle) நிர்ணயிக்கப்படுவதாக இருந்தன. கிராமப் பொருளா

தாரம் (rural economy) சிதைவுற்றதன் விளைவாகக் கைவினைஞர்கள், பண்ணை மற்றும் விவசாயத் தொழிலாளர்கள் வேலைகளையிழந்து தொழிற்சாலையில் வேலைதேட ஆரம்பத்ததனால், உழைப்பின் அளிப்பு (supply of labour) குறிப்பாக, திறம்பெறாத தொழிலாளரின் அளிப்பு தேவையை மீறியது. தொழிலாளிக்காகப் போராடி அவனுக்கு நியாயமான கூலி கிடைக்கச் செய்வதற்கான தொழிலாளர் இயக்கமும் அப்போதில்லை. இதன் விளைவாகக் கூலிகள் குறைவாக இருந்து வந்தன. தொழிலாளர் இயக்கம் வளர ஆரம்பித்ததற்குப் பிறகும், தங்களது மோசமான வாழ்க்கை நிலவரங்களையும் வேலைச் சூழ்நிலைகளையும் பற்றித் தொழிலாளர்கள் உணர வாரம்பித்ததற்குப் பிறகும், கூடுதலான கூலிகளுக்காகவும் வேறு வசதிகளுக்காகவும் தொழிலாளர்கள் போராடத் தொடங்கினர். ஆனால், கூலியை ஒழுங்கு செய்வதற்கு முதல் உலகப் போரின் இறுதிவரை கூலியோடு சம்பந்தப்பட்டவர்களோ அரசாங்கமோ முயலவில்லை.

இரண்டாவது உலகப்போர் தொடங்கியதற்கு முன்புவரை தொழில் உறவுகளில் மிகவும் முக்கியமாகக் காணப்பட்ட ஓர் அம்சம் தலையிடாக் கொள்கையை (Laissez faire) சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கங்கள் முற்றிலும் பின்பற்றி வந்ததாகும். 1937ல் மக்கட் செல்வாக்குள்ள அரசாங்கங்கள் மாநிலங்களில் அதிகாரத்திற்கு வந்தபோது, தொழிற்பூசல்களில் அரசாங்கம் தலையிடுவது என்பது நடைமுறைக்கு வந்தது. யுத்தத்தின்போதும் யுத்தத்திற்குப் பிறகும் பல்வேறு மாநில அரசாங்கங்களும், மத்திய அரசாங்கமும் கூலிப் பூசல்களைத் (wage disputes) தீர்ப்பதற்காகத் தொழில் வழக்கு மன்றங்களையும், நீதிபதிகளையும் நியமித்தன. இவைகளின் சிபார்சுகள் மூலமாக, நாடுமுழுவதிலுமுள்ள பல வகைத் தொழில்களின் வேலையாட்களுக்குரிய கூலிவீதத் திட்டம் உருவாகியுள்ளது.

தொழிற்பூசல் நிறுத்தம் (Industrial truce) : 1947ஆம் ஆண்டு நாட்டில் இதுவரை நிகழ்ந்திராத பெரும் அளவில் வேலைநிறுத்தங்கள் செய்யப்பெற்றன; இவ் வருடத்தில் இழக்கப்பெற்ற உழைப்பு நாட்களின் எண்ணிக்கை 16·6 மில்லியன். 1939க்குப் பிறகு, இவ்வாண்டில்தான் மிக அதிகமான வேலைநிறுத்தங்கள் செய்யப்பட்டன. உற்பத்தி எங்கணும் குறைந்து, 'உற்பத்தி செய், அல்லது அழிந்துபோ' என்ற கோஷம் அதிர்ந்தது. நிலைமையைச் சீர்படுத்துவதற்கு என்ன நடவடிக்கை எடுப்பது என்பதைப் பற்றி ஆராய மத்திய, மாநில அரசாங்கங்கள், வேலையளிப்போர்கள், வேலையாட்கள் ஆகியோரது பிரதிநிதிகளைக்கொண்ட முத்தரப்பு

மாநாடு ஒன்றை இந்திய அரசாங்கம் 1947ஆம் ஆண்டின் டிசம்பர் மாதத்தில் கூட்டியது.

தொழில்பூசல் நிறுத்தத் தீர்மானம் (Industrial Truce Resolution) என்றழைக்கப்படும் தீர்மானத்தை இம் மாநாடு ஏகமனதாக நிறைவேற்றியது. வேலையளிப்போர், வேலையாள் உறவுகள் சீர் குலைவதைத் தடுத்து, உற்பத்தியை ஊக்குவிப்பதற்கான வழிமுறைகளைச் சிபார்சு செய்வதே இத் தீர்மானத்தின் நோக்கம். தொழிலாளருக்கும் நிர்வாகத்துக்கு மிடையே கூட்டுறவு நிலவினால்தான், 'நாட்டுப் பொருளாதாரத்திற்கு உயிர்நாடியாக உள்ள உற்பத்தி பெருக முடியும்' என்று இத் தீர்மானம் கூறியது.

தொழில்பூசல் நிறுத்தத் தீர்மானத்திற்கேற்றவாறு மத்திய அரசாங்கம், முத்தரப்புத் தன்மையுடைய நியாய கூலிக் கமிட்டியையும் (Fair Wages Committee), இலாபப் பங்கீட்டுப் போனசு கமிட்டியையும் (Profit Sharing Bonus Committee) நியமித்தது.

நியாய கூலிக் கமிட்டி: நியாய கூலிகள் பற்றிய கமிட்டியானது, 'குறைந்தபட்சக் கூலி', 'வாழ்க்கைக் கூலி' என்பனபோன்ற கருத்துகளை விளக்கியது. நாட்டின் வருமானத்தை வைத்துப் பார்க்கும்போது, 'வாழ்க்கைக்குத் தேவையான கூலியைத் தருவது சாத்தியமில்லை' என்றாலும், தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்திக் கேற்றவாறு, குறைந்தபட்சக் கூலிக்கும் வாழ்க்கைக்குத் தேவையான கூலிக்கும் இடைப்பட்ட ஒரு நியாயமான கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டுமென இக் கமிட்டி சிபார்சு செய்தது. நியாயமான வேலைப்பளுவிற்கு (work load) மட்டுமே நியாய கூலி தரப்பட வேண்டும். நியாய கூலியின் உச்சவரம்பை நிர்ணயிக்கப்படக் கூடிய தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்தி, ஒரு பிராந்தியத்திலுள்ள குறிப்பிட்ட தொழிலுக்கு நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். 'கூலி கொடுக்கும் சக்தி' என்பதற்குத் தெளிவான இலக்கணம் கூற முடியாது என்றாலும், உற்பத்தியைத் திறமையோடு செய்து வருவதையும், ஏற்கெனவே இருந்துவரும் வேலை வாய்ப்புகளைத் தொடர்ந்து இருந்துவரச் செய்வதையும், முடிந்தால் அவற்றை அதிகப்படுத்துவதையும் தொழிலுக்குச் சாத்தியமாக்குகின்ற கூலிச் செலவீடு என அதற்குப் பொருள் கொள்ளலாம். என்வே, பேரளவு ஆட்குறைப்பை-இதன் மூலமாக வேலையின்மையை விளைவிக்கின்றதுபோல் கூலிகள் உயர்ந்த மட்டத்தில் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்பது கமிட்டியின் கருத்தன்று. உழைப்புக்குச் சமமான கூலி தரப்பட வேண்டும் என்ற கொள்கை ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது என்றாலும், தொழிலாளியின் தேவைகளை

வைத்துக் கூலிவீதங்கள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றபோது, ஆண் தொழிலாளியைப் பொறுத்தவரை எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட குடும்பத்தைவிடச் சிறிய குடும்பமே, பெண் தொழிலாளியைப் பொறுத்தவரை எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டுமென அறிக்கை தெரிவித்தது. நியாய கூலிகளை நிர்ணயிப்பதற்கு மத்திய அரசில், ஒருமுகப்படுத்தும் உயர்சபையும் (Appellate Co-ordinating Board), ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் மாநிலச் சபையும் (State Board) இருக்க வேண்டுமென்று கமிட்டி கருத்து தெரிவித்தது. மாநிலச் சபையின் கண்காணிப்பின்கீழ், தொழிலுக்கொரு சபையெனப் பல தற்காலிக பிராந்திய சபைகள் (Regional Boards) நிறுவப்பட வேண்டும் என்றும் அது கூறியது.

நியாய கூலி மசோதா : நியாய கூலிகள் பற்றிய கமிட்டியின் அறிக்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டு, மத்திய அரசாங்கம் 1950-ல் பாராளுமன்றத்தில் நியாய கூலி மசோதாவைக் கொண்டு வந்தது. ஆனால், பாராளுமன்றம் கலைக்கப்பட்டதன் விளைவாக இம் மசோதா நிறைவேற்றப்படாமலே போயிற்று. இதைப்பற்றி இதுவரை எந்த ஒரு நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படவில்லை.

குறைந்த பட்சக்கூலிச் சட்டம் (Minimum Wages Act) : நியாய கூலி மசோதா கொண்டுவரப்படுவதற்குமுன் 1948-ல் குறைந்த பட்சக் கூலிச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. பல தொழில்களில் காணப்படும் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கான அதிகாரத்தை இச் சட்டம் மத்திய மாநில அரசாங்கங்களுக்கு வழங்கியது. அவையாவன : கம்பளி, படுக்கை விரிப்பு அல்லது கம்பளிப்போர்வையை நெய்யும் நிறுவனங்கள்; அரிசி அல்லது மாவு மில்கள்; புகையிலை (பீடி) உற்பத்தி நிலையங்கள்; தோட்டத் தொழில்கள்; எண்ணெய் மில்கள்; நகர சபையினால் தரப்படும் வேலைகள்; சாலை போடுதல் அல்லது கட்டட வேலைகள்; கல் உடைத்தல் அல்லது கல் நொறுக்குதல்; அரக்கு உற்பத்தித் தொழிற்சாலைகள்; மைக்கா உற்பத்தி; பொது மோட்டார் போக்குவரத்து; தோல் பதனிடுதல் அல்லது தோல் விற்பனையகங்கள்; விவசாயம், குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கப்படவேண்டிய அவசியமுள்ள எந்த ஒரு தொழிலிலும் இச் சட்டத்தை அமல் செய்யக்கூடிய அதிகாரம் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கத்திற்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. கூலிகளை நிர்ணயிப்பதிலும், திருத்தி அமைப்பதிலும் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கத்திற்கு உதவியா யிருக்கும்பொருட்டு, முத்தரப்பு அம்சமுடைய கமிட்டிகள், உதவிக் கமிட்டிகள் (sup committees), ஆலோசனைக் கமிட்டிகள், ஆலோசனை உதவிக் கமிட்டிகள், ஆலோசனை சபைகள்

ஒரு மத்திய ஆலோசனைச் சபை ஆகியவை நியமிக்கப்படுவதற்கும் இச் சட்டம் வழி வகுக்கிறது.

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம்: கூலிக் கொள்கையின் முக்கியத்துவத்தை முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் வலியுறுத்தியது. பண வீக்கம் நாட்டில் அடி எடுத்து வைத்துக்கொண்டிருந்த நிலையில் இத் திட்டம் இயற்றப்பட்டது. போரின்போதும், போருக்குப் பிறகும் விலையின் போக்கில் துரித ஏற்றம் காணப்பட்டது. 'கூலிகள் மேலும் உயர்வது' என்பது உற்பத்திச் செலவை அதிகப் படுத்திப் பண்டங்களின் விலைகளை உயர்த்துமென்றால், அதனால் 'நாட்டின் பொருளாதாரநிலை மிகவும் பாதிக்கப்படும்' என்று திட்டக் கமிஷன் கருதியது. எனவே, கூலிகள் கட்டுப்படுத்தப்பட வேண்டுமென அது எடுத்துக் கூறியது. கூலிகளைக் கட்டுப்படுத்திய பிறகு, இலாபங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கு முயற்சி எடுக்கப்பட வேண்டும் என்பது அதன் கருத்து. ஆனால், திட்டம் செயல் படுத்தப்பட்டபோது, இக் கருத்து அடியோடு மறுக்கப்பட்டது. ஒருங்கமைந்த தொழில்களில் கூலிகள் தொடர்ந்து நடுவர் நீதி மன்றங்களின் தீர்ப்பினாலோ, கூட்டு பேரத்தினாலோ நிர்ணயிக்கப் படுவதாக இருந்து வந்தது; இலாபங்கள் கட்டுப்படுத்தப் படாமலே இருந்து வந்தன.

கூலியைப் பொறுத்து முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் காணப் பெற்ற வேறு முக்கிய சிபார்சுகள் அடியில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

1. பொதுத்துறை நிறுவனங்களில் தரப்படும் கூலிகள் தனியார்துறை தொழில் துணிவுகளில் (enterprises) தரப்படும் கூலிகளைவிடக் குறைவாயிருக்கக் கூடாது.
2. நிரந்தரமுத்தரப்புக் கூலிச்சபைகள் நிறுவப்படவேண்டும்
3. கூலிகள், இலாபங்கள், கூலி நியதிகள், நிலவரங்கள் ஆகியவைபற்றி ஆராய்ந்து கூலிகளையும் போனசையும் நிர்ணயிப்பதற்குரிய முறைகளையும் வழிகளையும் எடுத்துச் சொல்லக்கூடிய தொழில்நுட்ப நிபுணர்களை இந்தியாவிலும் அயல்நாடுகளிலும் கண்டுபிடித்துப் பயன்படுத்திக் கொள்ள முயற்சிகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.
4. துரிதமாக-முடிந்த அளவிற்குப் பெரும்பாலான தொழில் களில் கூலி தரப்படுத்தப்பட (standardisation) வேண்டும்.
5. பல்வேறு உத்தியோகங்களிலும், தொழில்களிலும் காணப் படும் வேலைப் பளுவுகள் (work loads) அறிவியல் முறையில் மதிப்பீடு செய்யப்பெற வேண்டும்.

6. மத்திய அரசாங்க ஊழியர்களைப் பொறுத்தவரை, 'பஞ்சப்படியில் 50 சதவிகிதம் அவர்களது அடிப்படைக் கூலிகளுடன் (basic wages) சேர்த்துக் கொள்ளப்பெற வேண்டும்' என்ற பஞ்சப்படி கமிட்டியின் (Dearness Allowance Committee) சிபார்சுகள் தனியார்துறையிலும் அமல் செய்யப்பெற வேண்டும்.

7. குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டம் நன்கு செயல்படுத்தப்பட வேண்டும்; விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்குத் தொடக்க வேலைகள் நடைபெற வேண்டும்.

பெரும்பாலான சிபார்சுகளைப் பொறுத்தவரை, இதுவரை உருப்படியாக எதுவும் செய்யப்பெறவில்லை.

குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிப்பதற்கு ஓரளவிற்கு முயற்சி செய்யப்பட்டிருக்கின்றன. என்றாலும், பிரச்சினை சிறி தளவே தீர்க்கப்பட்டுள்ளது.

(4) அண்மைக்காலக் கூலி நிர்ணயத்தின் அடிப்படைத் தத்துவங்கள்

குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டத்தின் குறைபாடு: பல மாநிலங்களைப் பொறுத்தவரை, 1948ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்சக் கூலி சட்டத்தின்கீழ் விவரிக்கப்பட்டுள்ள தொழில்களில் காணும் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது என்றாலும், குறைந்தபட்சக் கூலியின் இலக்கணம், உள்ளடக்கம் (content), அதை நிர்ணயிக்கும்போது கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டிய காரணிகள், பின்பற்றப்பட வேண்டிய தத்துவங்கள் முதலியவைபற்றி அச்சட்டத்தில் தெளிவான விதிகள் ஏதுமில்லாத தனால், கூலியை நிர்ணயிக்கும் அதிகாரிகள் பல வகை தத்துவங்களைப் பின்பற்றிப் பலவகை அம்சங்களை வலியுறுத்திச் சென்றுள்ளனர். இதன் விளைவு? கூலிவீதங்களின் விதங்கள் இன்று குழப்ப மூட்டுபவையாக இருந்து வருகின்றன. பின்பற்றப்படும் தத்துவங்கள் அல்லது நிர்ணயிக்கப்படும் தத்துவங்களில் ஒருபடித்தன்மையை (uniformity) முழு அளவில் கொண்டுவருவது என்பது சாத்தியமானதாகவோ விரும்பக் கூடியதாகவோ இல்லை. என்றாலும், குறைந்தபட்சக் கூலியின் உள்ளடக்கம், கூலி நிர்ணய அதிகாரிகளால் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டிய முக்கிய விஷயங்களான தொழிலாளியின் வாழ்க்கை முறை, குடும்ப

அளவு, அமைப்பு போன்ற அடிப்படைத் தத்துவங்களிலாவது மாநிலங்களிடையே ஒற்றுமையும் ஒரு படித்தன்மையும் ஓரளவிற்கு இருக்க வேண்டியது மிகவும் இன்றியமையாததாகும். இவை இது வரை காணப்பட்டதாகவே தெரியவில்லை.

நிர்ணயிக்கப்படும் கூலிகளின் உள்ளடக்கம் : நிர்ணயிக்கப்படும் கூலிகளின் உள்ளடக்கத்தைப் பொறுத்தவரை, அதிகாரிகள் நியாய கூலிக் கமிட்டியின் விளக்கத்தைப் பின்பற்றி வந்துள்ளனர். குறைந்தபட்சக் கூலியானது, வெறும் பிழைப்பு நடத்துவதற்கே யன்றி, கல்வி, மருத்துவ உதவி, மற்ற வசதிகள் ஆகியவற்றைத் தருவதன்மூலம் தொழிலாளியின் திறமையைக் காத்து வருவதற்கும் வழிவகுக்க வேண்டும் என்பதே அவ் விளக்கம். இத்தகைய கூலியின் பணமதிப்பை (money value) அறிந்துகொள்வதற்காக அதிகாரிகள் ஒரு சில குடும்ப வரவு செலவுத் திட்டங்களை (family budgets) ஆராய்ந்து பார்த்தனர்; அதன் மூலமாகக் குறைந்தபட்சக் கூலியின் தொகையை நிர்ணயித்தனர். ஆனால், பரிசீலனைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட தொழில்களின் நிதி நிலைமையை உத்தேசித்து இத் தொகை, பிறகு பல வேளைகளில் குறைக்கப்பட்டது. பம்பாய் கமிட்டி ஒன்றின் கருத்து, 'இயல்பான காலங்களில் தொழிலினால் தர இயலும் கூலிகளே நமது எல்லாத் தொழில்களிலும் சட்ட பூர்வமான குறைந்தபட்சக் கூலிகளாக நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும்.

குடும்பத்தின் அளவும், அமைப்பும் : கூலி நிர்ணயத்தோடு தொடர்பான ஒரு முக்கியமான பிரச்சினை, தொழிலாளியின் குடும்பத்தின் அளவை நிர்ணயிப்பதாகும். இந்தியாவில் பல தொழில்துறை நீதிமன்றங்களும், மத்திய சம்பளக்கமிஷன் (Central Pay Commission), பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி (Bombay Textile Labour Enquiry Committee), நியாய கூலிக்கமிட்டி போன்ற விசாரணைக் கமிட்டிகளும், கூலிநிர்ணயிக்கப்படும்போது, தொழிலாளியின் குடும்பத்தில் நான்கு பேர்கள் இருப்பதாக எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும். அதாவது 'தொழிலாளி, அவன் மனைவி, 14 வயதுக்குக் குறைந்த இரு குழந்தைகள் ஆகியோர் இருப்பதாக எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும்' என்று சிபார்சு செய்துள்ளன. இதையே பெரும்பாலான கூலி நிர்ணய அதிகாரிகள் பின்பற்றி வந்துள்ளனர். எனினும், 'மூன்று உறுப்பினர்-ஒரு தொழிலாளி' என்ற அடிப்படையில் தோட்டத் தொழில்கள், ஊராட்சி மன்றங்கள் முதலியவற்றில் கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்பட வில்லை. காரணம், அவைகளில் காணப்படும் வேலைகள் குடும்ப அடிப்படையில் செய்யப்படுவனவாகத்

(தோட்டத் தொழில்களில் இருப்பதைப் போன்று) உள்ளன. அல்லது மனைவியும் வேலைசெய்து வருபவளாக (ஊராட்சி மன்றங்களில் இருப்பதைப் போன்று) இருக்கிறாள்.

பல்வேறு வட்டாரங்களில் பல்வேறு வீதங்கள் : ஒரே மாநிலத்தின் பல்வேறு பகுதிகளிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலிகள் பல்வேறு வீதங்களில் இருக்கவேண்டுமெனப் பெரும்பாலான கூலி நிர்ணய அதிகாரிகள் கூறியுள்ளனர். மற்ற வட்டாரங்களைவிடச் சில வட்டாரங்களில் வாழ்க்கைச் செலவு குறைவாக இருக்கக்கூடும்; எனவே, இத்தகைய வட்டாரங்களில் 'குறைந்தபட்சக் கூலியின் வீதம் குறைவாக இருக்க வேண்டும்' என்பது அவர்களின் கருத்து. ஆனால், வட்டாரங்களைப் பல்வேறு வகைகளாகப் பிரிப்பதற்கு அடிப்படையாக இருந்தவை வெவ்வேறானவையாகும். சிலவேளைகளில் மக்கள்தொகையும், வேறு சில வேளைகளில் வாழ்க்கைச் செலவில் உள்ள வேறுபாடுகளும், இன்னும் சில வேளைகளில் நிதி நிலைமையும் (ஊராட்சி மன்றங்களைப் பொறுத்து), வட்டாரத் தொழில் வளர்ச்சியும் வட்டாரங்களைப் பிரிப்பதற்கான அடிப்படைகளாக இருந்து வந்துள்ளன.

பலவகைத் தொழிலாளர்களின் கூலி வீதங்கள் : ஒரே தொழிலில் இருக்கும் பல்வேறு தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலி பல்வேறு வீதங்களில் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டுமெனக் குறைந்தபட்சக் கூலிச்சட்டம் கூறுகிறது. எந்தஒரு மாநில அரசாங்கமும் ஒரேவிதமான பழக்கத்தைப் பின்பற்றவில்லை. சில தொழில்களில் கூலி சம்பாத்தியக்காரர்களுக்குமட்டுமே கூலி வீதங்கள் (wage rates) நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளன; சில தொழில்களில் அலுவலகத் தொழிலாளர்களுக்கும் இவை நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளன. சில மாநிலங்களில் உள்ள தொழில்களில் தொழிலாளர்கள் முறையாகப் பிரிக்கப்பட்டு மற்றுள்ளன. மாநிலங்கள் திறம்படாத் தொழிலாளர்களுக்குக் (unskilled workers) குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிப்பதோடு திருப்தியடைந்துள்ளன.

பஞ்சப்படி (Dearness allowance): பல்வேறு தொழில்களில் குறைந்தபட்சக் கூலி வீதங்களை நிர்ணயிப்பதில் மாநில அரசாங்கங்கள் ஒரேவிதமான முறையினைப் பின்பற்றவில்லை; ஒரே அரசாங்கம்கூடப் பலவித முறைகளைப் பின்பற்றி வந்துள்ளது. மத்திய பிரதேசம், பஞ்சாப், பம்பாய், பீகார் முதலியவற்றின் அரசாங்கங்கள் மொத்த கூலிவீதங்களை (all-inclusive wage rates) நிர்ணயித்துள்ளன; ஆனால், அஸ்ஸாம், சென்னை, மேற்கு வங்காளம் ஆகியவற்றின் அரசாங்கங்கள், அடிப்படைக் கூலி

வீதங்களோடு (basic wage rates) பஞ்சப்படிகளுக்கும் ஏற்பாடு செய்துள்ளன. டில்லியில் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கூலி வீதத்தில் பஞ்சப்படியும் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டிருக்கிறது; வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண்ணின் (cost of living intex number) ஏற்றத் தாழ்வுக்கேற்பக் கூலியை மாற்றியமைப்பதற்கும் அங்கே ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது.

பஞ்சப்படியை, 'வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டெண்ணுடன் இணைக்க முடியுமா?' என்ற பிரச்சினையும், அவ்வாறு இணைக்க முடியு மென்றால், வாழ்க்கைச் செலவின் ஏற்றத்தை எந்த அளவிற்கு ஈடு செய்வது என்பதும் வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண்கள் கிடைப் பதைப் பொறுத்துள்ளது. ஈடுசெய்வதைப்பற்றிப் பல வகையான கருத்துகள் இருந்து வந்துள்ளன; இதைப் பற்றிய முடிவுகளும் பல சமயங்களில் அவரவர் விருப்பம்போல் செய்யப்பட்டன. இவ் வாறாக, மேற்கு வங்காளத்தின் அரிசி மில்கள், மாவு மில்கள், தோல் பதனிடும் இடங்கள், தொழிற்சாலைகள் ஆகியவற்றில் ஈடு செய் சதவிகிதம் (percentage of rentralisation) முறையே 31.5, 44, 45 என்று இருந்தது. ஆனால், தோட்டத் தொழில்கள்பற்றிய கமிட்டியானது, உத்தேசிக்கப்பட்ட மொத்த குறைந்தபட்சக் கூலி யிலிருந்து அடிப்படைக் கூலியைக் கழிப்பதன்மூலம் பஞ்சப்படியின் தொகையை நிர்ணயித்தது.

பொதுவாகப் பின்பற்றப்பட்ட முறைகள்: குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதில், கூலி நிர்ணய அதிகாரிகள் பின்வரும் மூன்று முக்கிய விஷயங்களைத் தங்களது கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொண் டுள்ளனர். (1) வாழ்க்கைக்குத் தேவையான கூலி. (2) நியாய கூலி. (3) தொழிலின் சக்திக்குட்பட்ட கூலி. இவை ஒவ்வொன்றும் சூழ்நிலைகளுக்கேற்றவாறு பல்வேறு அளவுகளில் வலியுறுத்தப்பட்டு வந்துள்ளன. உதாரணமாக, மத்திய சம்பளக் கமிஷன், பம்பாய் தொழில்துறை வழக்கு மன்றம் (பம்பாய் நூல் நெசவுத் தொழிலைப் பொறுத்தவரை), மத்திய பிரதேசத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி ஆகியவை, குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கு வாழ்க்கைக்குத் தேவையான கூலியே அடிப்படையாக இருக்க வேண்டுமென வலியுறுத்தியுள்ளன. ஆனால், தீர்ப்பளிப்பவர்களா லும், தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களாலும் நியாய கூலித் தத்துவம் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. என்றாலும், குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டது அவரவர் விருப்பம்போலவே இருந்தது.

இம் மூன்று அடிப்படைக் காரணிகளை அல்லாத வேறு காரணி களைக் கூலி நிர்ணய அதிகாரிகள் தங்களது கவனத்திற்குச் சரிவர

எடுத்துக்கொள்ளவில்லை. உதாரணமாக, நாட்டுப் பொருளாதாரத்தில் தொழிலின் நிலைமை, நாட்டு வருமானத்தின் அளவு, உழைப்பின் ஆக்கத்திறன் போன்றவை கணக்கிற்கே எடுத்துக் கொள்ளப் பெறவில்லை.

குறைந்தபட்சக் கூலியும் வாழ்க்கைக் கூலியும்
(Minimum Wage and Living Wage)

குறைந்தபட்சக் கூலி : குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதன் அடிப்படை நோக்கம், மிகவும் குறைவான கூலியைப் பெற்றுத் திருப்திகரமற்ற சூழ்நிலையில் இருந்துவரும் தொழிலாளர் மக்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்துவதாகும். முதன் முதலில், கடுமையான உழைப்பு தேவைப்படும் தொழில்களில்தான் 'குறைந்தபட்சக்கூலி வேண்டும்' என்ற கோரிக்கை துளிர்விட்டது. எனவே, தொடக்கத்தில், மிகக் குறைவான கூலிகள் இருந்துவந்த தொழில்களில்தான் குறைந்தபட்சக் கூலியைக் கிடைக்கச் செய்வதற்குச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. ஆனால், தற்போது கடுமையான உழைப்பு தேவைப்படாத வேறு தொழில்களிலும்—குறிப்பாகத் தொழிலாளர் சங்கம் பலவீனமாக இருந்து வருகின்ற தொழில்களில் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்ற கோரிக்கை இருந்து வருகிறது.

பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியில் பல நாடுகளில் சமூகத்திற்கு அவசியமான சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. அவைகளின் ஓர் அங்கமாக இருப்பவைகளே குறைந்தபட்சக் கூலிகளை ஒழுங்குபடுத்தும் சட்டங்கள்.* கூலி நிர்ணயிப்பதில் தொடக்க முதல் காணப்பட்டு வந்த இரு அம்சங்கள் காலப்போக்கில் மிக முக்கியமானவையாய் மாறியுள்ளன. அவையாவன: (அ) தொழில் பூசல்களைத் தடுக்கவேண்டியது அவசியமாயிருப்பது; (ஆ) நாட்டு வாழ்க்கைத்தரத்தைக் காத்துவர வேண்டும் அல்லது உயர்த்த வேண்டும் என்ற ஆவல். இவைகளின் காரணமாக இரு வகையான கூலி நிர்ணயங்கள் நடைமுறைக்கு வந்துள்ளன; (அ) கடுமையான தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்கள், பெண்கள், சிறுவர் போன்ற குறைவான கூலியைப் பெற்று வருவோர்களுக்கும், அமைப்பின்றி இருந்து வரும் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலியானது தனிப்பட்ட சட்டங்கள் மூலம் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றது. (ஆ) தொழில்பூசல்கள் தீர்க்கப்படுகின்ற வேளைகளில், அரசாங்கத்

* சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு, குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணய சாதனத்தைப்பற்றிய அறிக்கை. பக்கம் 9

தால் ஏற்பாடு செய்யப்பெற்ற மத்தியஸ்தம் அல்லது தீர்ப்பு மூலம் கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. முதலாவது முறையைப் பிரிட்டிஷ் தொழில் மற்றும் கூலி நிர்ணயச் சபைகள் (British Trade and Wages Boards) பின்பற்றியுள்ளன; சட்டத்தின் உதவியுடன் இம் முறை அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள், கனடா முதலியவற்றின் மாநிலங்கள் சிலவற்றிலும், இலத்தீன், அமெரிக்க நாடுகளிலும் அமலாக்கப்பட்டுள்ளது. இரண்டாவது முறை, ஆஸ்திரேலியா விலும் நியூசிலாந்திலும் காணப்படுகிறது.

குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிப்பதற்காகச் சட்டமியற்றி யுள்ள நாடுகளை எடுத்துக்கொண்டால், சில நாடுகள் தொழிலாளர் வகுப்பினருக்குச் சேரவேண்டிய குறைந்தபட்சக் கூலியைச் சட்டத் தின் மூலம் அல்லது தீர்ப்பின் மூலம் நிர்ணயத்துள்ளன; வேறு சில நாடுகள் குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிப்பதற்கான அல்லது திருத்தியமைப்பதற்கான நிரந்தரக் கூலி நிர்ணய அமைப்புகளை நிறுவியுள்ளன. உதாரணமாக, நியூசிலாந்திலுள்ள குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டம் வயதுவந்த ஆண் தொழிலாளிக்கும் பெண் தொழி லாளிக்கும் செலுத்தப்பட வேண்டிய கூலிவீதங்களை விவரிக் கின்றது. ஆஸ்திரேலியா நாட்டின் மாநிலங்களில் உள்ள சில சட்டங்கள்கூடக் குறைந்தபட்சக் கூலிவீதங்களை விவரிக்கின்றன. ஆனால், பொதுவாகக் காணப்படுகின்ற பழக்கம், குறைந்தபட்சக் கூலிவீதங்களை நிர்ணயிக்கக்கூடிய தேசீய கூலி அல்லது தொழில் சபைகளை நிறுவுவதாகும். சம்பந்தப்பட்டவர்க ளனைவருக்கும் கூலி நிர்ணயக் குழுக்களில் பிரதிநிதித்துவம் கொடுப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது. முடிவுகளை எடுப்பதற்குமுன், ‘இக் குழுக்கள் பல்வேறு காரணிகளைத் தங்களது பரிசீலனைக்கு எடுத்துக் கொள்ள வேண்டும்’ என்று கருதப்படுகிறது.

பெரும்பாலான குறைந்தபட்சக் கூலிச்சட்டங்கள் ‘வாழ்க்கைக் கூலி’ (living wage) கருத்தையே குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப் பதற்குரிய அடிப்படையாகக் கொள்கின்றன. ஆனால், வாழ்க்கைக் கூலி பற்றிய இலக்கணங்கள் வெவ்வேறாக உள்ளன. சில சட்டங் கள் தொழிலாளியின் இயற்கைத் தேவைகளைப் (இச் சட்டங்கள் கோஸ்டாரீகா, பனாமா முதலிய நாடுகளில் உள்ளன.) பெயரள விற்குக் குறிப்பிடுகின்றன. வேறுசில சட்டங்கள் விரும்பத் தகுந்த வாழ்க்கைத்தரத்திற்குத் தேவையான எல்லாவித இனங்களையும் (items) விவரிக்கின்றன. இதைத்தவிர, பல நாடுகளில் உள்ள கூலி நிர்ணயக் குழுக்கள் வேறு இரு முக்கிய காரணிகளையும் கவனத் திற்கு எடுத்துக் கொண்டுள்ளன. அவையாவன: ஒன்று ‘நியாய கூலி’ (fair wage). ஒரேவிதமான திறமை பெற்றிருப்பதுடன்

ஓரேவிதமான சிரமம் அல்லது சலிப்பை ஏற்றுவரும் தொழிலாளர் அனைவருக்கும் தரப்படும் கூலிக்குச் சமமாக இருப்பது நியாய கூலி. மற்றென்று, 'தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்தி'. பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி கூறியதாவது : குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கு வாழ்க்கைக் கூலி, புற அளவுகோலாக இருக்கிறது. ஆனால், கூலியை நிர்ணயிப்பதில் வாழ்க்கைக் கூலி அடிப்படையாக எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட போது, நடைமுறைக்கு ஏற்ற வேறுசில கருத்துகளும் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டன.

வாழ்க்கைக் கூலி: ஆஸ்திரேலியாவிலுள்ள மத்தியஸ்த—தீர்ப்புசெய் காமன்வெல்த் வழக்கு மன்றத்தின் (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration) தலைவராயிருந்த நீதிபதி ஹிக்கின்ஸ் (Higgins) முதன் முதலில் 1907ஆம் ஆண்டு வாழ்க்கைக் கூலிக்கு ஓர் இலக்கணம் கூறினார். அடிப்படைக் கூலி என்பது, 'ஒரு நாகரீகச் சமுதாயத்தில் வாழும் மனிதப் பிறவியாகக் கருதப் படும் சராசரி வேலையாளின் இயல்பான தேவைகளை' அடிப்படை யாகக் கொண்டு, 'திறம்படாத் தொழிலாளிக்குத் தரப்படக்கூடிய மிகக் குறைந்த கூலி' என்று அவர் கூறினார். உணவு, இருக்கை, உடை, ஒருசில வசதிப் பொருள்கள் ஆகியவற்றுடன், வறுமை நாட்களை ஓட்டுவதற்கான சேமிப்பையும், 'தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கச் செய்கின்ற கூலியே வாழ்க்கைக் கூலி' என்பது நீதிபதி ஹிக்கின்ஸ் அவர்களின் கருத்து. மற்றொரு சமயத்தில் அவர் கூறியதாவது; 'திருமணமென்பது வயதுவந்த ஆடவர்களுக்கு அவசியமாகிறது. திருமண வாழ்க்கையை நடத்தி வருவதற்கும் இல்லத்தில் ஐந்து நபர்களைக் காத்து வருவதற்கும் பற்றுதிருக் கின்ற கூலி, வாழ்க்கை கூலியாகக் கருதப்படமுடியாது.' 1912ஆம் ஆண்டின் தென் ஆஸ்திரேலியா சட்டப்படி வாழ்க்கைக் கூலி என்பதற்குப் பொருள்: 'வேலை எங்குச் செய்யப்படுகிறதோ-செய் யப்படுமோ அந்த வட்டாரத்தில் குடியிருக்கும் சராசரி தொழிலாளி யின் இயல்பான, நியாயமான தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்குப் போதுமான ஒரு தொகை.'

1919ஆம் ஆண்டு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் வரவு செலவு பற்றிய பூர்வாங்க விசாரணை நடத்தப்பெற்றபோது, ஏழ்மையான வறுமையான நிலை, குறைந்தபட்சப் பராமரிப்பு நிலை, குறைந்த பட்ச சுகாதார வசதிநிலை என்ற மூன்றினை வைத்து, தொழி லாளர் புள்ளிவிவர செயலகத்தின் (Bureau of Labour Statistics) ஆணையர் வரவு செலவு திட்டங்களை ஆராய்ந்து, முடிவில் குறைந்த பட்ச சுகாதார வசதி நிலையை வாழ்க்கைக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்

கான அடிப்படையாகக் கொண்டார். ஆஸ்திரேலியாவுக்கு அடிப் படைக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்காக ஏற்படுத்தப்பெற்ற ராயல் கமிஷன் இம் முறையை ஒப்புக்கொண்டு, குறைந்தபட்ச சுகாதார வசதி நிலையின் விளக்கத்தையும் ஏற்றுக்கொண்டது. பராமரிப்பு நிலையைவிடச் சற்று உயர்வான மட்டத்தில் உள்ளது இந்நிலை. இதை வைத்துக் கூலியை நிர்ணயிப்பதனால் தொழிலாளர்களுக்கு உணவும் குடியிருப்பும் கிடைப்பதேயன்றி, வேறுசில வசதிகளும் கிடைப்பதாக உள்ளன. அவையாவன: உடலின் சுகத்திற்கும், அணிவோரின் தன்மான, தன் மதிப்பு உணர்வுகளைக் காப்பதற்கும் போதுமான உடை; முக்கிய இடையூறுகளுக்கும், இயலாமை, தீ என்பன போன்றவைகளுக்கும் எதிரான இன்சூரன்ஸ்; குழந்தைகளுக்குத் தேவையான நல்ல கல்வி; பொழுதுபோக்கு: தன் வளர்ச்சிக்குச் செலவிடுவதற்கான வசதி.

இதைப் போன்ற வாழ்க்கைக் கூலியே இந்தியாவிலும் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. ஐக்கிய மாநிலத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி (United Provinces Labour Enquiry Committee) வாழ்க்கைத் தர நிலைகளைப் பின்வரும் நான்கு வகைகளாகப் பிரித்தது. வறுமை நிலை, குறைந்தபட்ச பராமரிப்பு நிலை, வசதியுடைய பராமரிப்பு நிலை, வசதி நிலை. வசதியுடைய பராமரிப்பு நிலையையே அக் கமிட்டி 'குறைந்தபட்ச வாழ்க்கைக் கூலி'யின் அடிப்படையாக எடுத்துக் கொண்டது. 1937ஆம் ஆண்டு, பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி மற்ற நாடுகளில் வாழ்க்கைக் கூலி பற்றி நிலவி வரும் பொதுவான கருத்தினை விளக்கிவிட்டு, அடிப்படைக் கூலியானது, ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தின்-நாட்டின் சூழ்நிலைகளில் காணப்படும் வாழ்க்கைக் கூலிக்குச் சமமாக இருக்க வேண்டும் என்றால், அது எவ்வாறு இருக்க வேண்டும் என்பதைப் பற்றியும் விளக்கியது.

இக் கருத்துகளைச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பினால் வெளியிடப் பெற்றுள்ள, 'குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணய சாதனம்' அடியிற்கண்டவாறு சுருக்கிக் கூறுகிறது:

'வாழ்க்கைக் கூலியின் தொகை பற்றிப் பல்வேறு நாடுகளில் மதிப்பீடு செய்யப்பட்டுள்ளது. ஆனால், இம் மதிப்பீடுகள் ஆய்வாளர்களின் (investigators) கருத்துக்கேற்ப வெவ்வேறாக இருக்கின்றன. மதிப்பீடுகளை மூன்று வகைகளாகப் பிரிக்கலாம்:

1. பராமரிப்புக்கு மட்டும் அவசியமான தொகை.
2. சுகாதாரத்திற்கும் மதிப்பான தோற்றத்திற்கும் அவசியமான தொகை.

3. சுகமான வாழ்க்கை ஏற்படுவதற்கு அவசியமான தொகை.

உலகின் பல பாகங்களில் வாழ்க்கைக் கூலி பற்றி நிலவும் கருத்துகளின் இச் சுருக்கத்திலிருந்து நாம் அறிந்துகொள்வது என்னவென்றால், 'வாழ்க்கைக் கூலி' என்பது ஆண் தொழிலாளிக்கும், அவனது குடும்பத்திற்கும் உணவு, உடை, குடியிருப்புபோன்ற வெறும் அத்தியாவசியப் பொருள்களைத் தருவதோடு, அவனது குழந்தைகளுக்குத் தேவையான கல்வியும், உடல்நலக்குறைவுக்கு எதிரான பாதுகாப்பு, அவசியமான சமூகத் தேவைகளைப் (social needs) பூர்த்தி செய்வதற்கான ஏற்பாடு, முக்கிய இடையூறுகளுக்கும் வயோதிகத்திற்கும் எதிரான இன்சூரன்சு ஆகியவற்றையும் தரவேண்டும் என்பது பொதுவாக எல்லோராலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டுள்ளது என்பதாகும்.

(6) நியாய கூலி

இலக்கணம்: 'குறைந்த பட்சக் கூலி', 'வாழ்க்கைக் கூலி' என்பவைகளின் அர்த்தங்கள் எதுவாக இருந்தாலும் சரி, தொழிலாளர்களின் இன்றைய மிக முக்கியமான கோரிக்கைகளில் ஒன்று, 'நியாயமான கூலி தரப்பட வேண்டும்' என்பதாகும். 'நியாய கூலி, என்பதற்கு மறுபடியும் விளக்கம் தேவைப்படுகிறது. ஏற்கெனவே இருந்து வரும் இலக்கணங்கள், சில தொழில்களிலும் வட்டாரங்களிலும் நியாய கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளன என்பதாகவும், இவற்றை ஒப்பிட்டுப் பார்த்து வருவதன் மூலம் கடுமையான உழைப்பு தேவைப்படும் தொழிலிலோ, தொழிலாளரின் பேர சக்தி பலவீனமாக இருந்துவரும் தொழிலிலோ நியாய கூலியைக் கிடைக்கச் செய்ய முடியும் என்பதாகவும் எடுத்துக்கொள்கின்றன.

ஒரேவித வேலையைச் செய்து வருவதுடன், ஒரேவித சிரமத்தை அல்லது சலிப்பை ஏற்றுவரும் ஏனைய தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்படும் கூலிக்குச் சமமாக உள்ள கூலியே நியாய கூலி என விளக்குகின்ற சமூக அறிவியல்களின் கலைக்களஞ்சியம் (Encyclopaedia of Social Sciences), பரிசீலனைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படும் கூலியை வேறொரு கூலியுடன் ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பதற்கான நம்பத் தகுந்த அளவுகோல் கூலி நிர்ணய சாதனத்திடம் இருப்பதாக எடுத்துக்கொள்கிறது.

குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணய சாதனத்தைப் பற்றிய சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் சிபார்சைப் பொறுத்தும் இது

உண்மையாக இருக்கிறது.* அது கூறுவதாவது: குறைந்தபட்சக் கூலிவீதங்களை நிர்ணயிப்பதில் 'தொழிலாளர்களிடையே சங்க அமைப்பு இருந்துவருவதோடு கூட்டு உடன்படிக்கைகளையும் (collective agreements) செய்துவைத்துள்ள தொழில்களில் தரப்படும் கூலிவீதங்கள் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும்; அவ்வாறு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கக்கூடிய கூலிவீதங்கள் கிடைக்கவில்லையென்றால், நாட்டில் அல்லது குறிப்பிட்ட வட்டாரத்தில் நிலவிவரும் கூலிப் பொதுமட்டம் (general level of wages) கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும்.

'ஒரேவித சிரமத்தையும் சலிப்பையும் தருவதாயிருப்பதுடன்', ஒரேவித அரிய இயற்கைத் திறமைகளும், செலவு மிகுந்த பயிற்சியும் தேவைப்படும் ஏனைய தொழில்களில் கொடுக்கப்படும் சராசரி கூலிக்குச் சமமாக, 'உள்ள கூலிகளே நியாய கூலிகள்' என்பது மார்ஷல் அவர்களின் கருத்து. ஒரு கூலிவீதம் நியாயமானதாய் இருக்கிறதா என்றறிவதற்குப் பேராசிரியர் பிகு (Prof Pigou) இரு முறைகளை ஆளுகின்றார். அதாவது அக் கூலிவீதம் 'குறுகிய அர்த்தத்திலும்', 'விரிந்த அர்த்தத்திலும்' நியாயமானதாக இருக்க வேண்டும். அக் கூலிவீதமானது சுற்றுவட்டாரத்திலுள்ள ஏனைய தொழிலில் காணும் தொழிலாளர்களுக்குத் தரப்படும் கூலிக்குச் சமமாக இருக்கிறது என்றால், அது குறுகிய பொருளில் நியாயமானதாக இருக்கிறது என்றும் அவர் கூறுகின்றார். இவ்வாறு ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பதன் மூலம் கூலி நிர்ணயிக்கப்படுவதாக இருக்கின்றபோது சில தொழில்கள் அல்லது பகுதிகளிலாவது தொழிலாளர் கூட்டுபேரத்தை (collective bargaining) வெற்றிபெறச் செய்கின்ற வகையில் ஒன்றாக இணைந்துள்ளனர் என்பதாக எடுத்துக் கொள்ளப்படுகின்றது.

முன்பு விளக்கப்பட்டுள்ள குறைந்தபட்சக் கூலி, வாழ்க்கைக் கூலி பற்றிய கருத்துகள், நியாய கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கான தத்துவங்களைத் தீர்மானிப்பதில் உதவியாக இருக்கக்கூடும். நாட்டு வருமானம் உயர்வாக உள்ள அயல் நாடுகளில், குறிப்பாக ஆஸ்திரேலியா, நியூசிலாந்து, அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள், கனடா போன்ற நாடுகளில் வாழ்க்கைக் கூலியே குறைந்தபட்சக் கூலிக்கு அடிப்படையாக இருக்கிறது. இந் நாடுகளில் இவ்விரண்டுக்குமிடையே அதிகமான வேறுபாடுகள் கிடையாது.

தொழில் சக்தி : இவ்விரண்டு காரணிகளையேயன்றி மற்றொரு காரணியும் நியாய கூலியை நிர்ணயிப்பதில் முக்கியமானதாக இருக்கிறது. அதுவே தனிப்பட்ட தொழிற்சாலை அல்லது

* சிபாரிசு எண்-30

தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்தி இது சில சமயங்களில் குறைந்த பட்சக் கூலிச் சட்டங்களில் தெளிவாக எடுத்துரைக்கப்படுவதில்லை; இக் காரணியை நாம் நடைமுறையில் எப்போதும் கணக்கிற்கு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். கூலிகளுக்கும் தொழிலின் சக்திக்கும் ஒரு நெருங்கிய தொடர்புண்டு. தொழிலின் சக்திக்கு மீறிய வாழ்க்கைக் கூலியை எடுத்துக் கொண்டு கூலியை நிர்ணயிக்க முயல்வதில் பயனேதுமில்லை. இங்கே கணக்கிற்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டியது மொத்தத் தொழிலின் சக்தியேயன்றி, ஒரு தனிப்பட்ட தொழில் அல்லது அதன் கிளையின் சக்தியன்று. தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்தியை அடிப்படையாகக் கொண்டு கூலிகளை நிர்ணயிப்பது என்பது நடைமுறைக்கேற்ற ஒரு முறையாகும்.

வாழ்க்கைக் கூலியே குறிக்கோள்: வாழ்க்கைக் கூலியே குறிக்கோளாக இருக்கிறது என்றாலும், மற்ற நாடுகளில் உள்ள கூலிப் பொதுமட்டம் தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்தி ஆகியவற்றை வைத்து அது மாற்றியமைக்கப்பட வேண்டியுள்ளது. முன்னேற்றமடைந்துள்ள நாடுகளில்கூட இது அவசியமாக இருக்கிறது.

வாழ்க்கைக் கூலிக்கு முதல்படி நியாய கூலி: நாகரீகமடைந்துள்ள ஒவ்வொரு நாடும் வாழ்க்கைக் கூலி ஏற்படுத்துவதைக் குறிக்கோளாகக் கொண்டுள்ளது. சர்வதேச, தேசீய அறிக்கைகள் இதையே அடிக்கடி வலியுறுத்தி வந்துள்ளன. இந்தியாவிலும் இதுவே குறிக்கோளாக இருக்கிறது என்றாலும், இக் குறிக்கோளை அடைவதில் பல தடைகள் உள்ளன. எனவே, இன்றைய சூழ்நிலைகளில் சாத்தியமாயிருப்பது நியாயமாகப்படக்கூடிய ஒரு கூலியைக் கிடைக்கச் செய்வதேயாகும். நியாய கூலியைப் பெறச் செய்வது என்பது வாழ்க்கைக் கூலியைப் பெறச் செய்வதற்கான முதல்படியாகும்.

நியாய கூலி குறைந்த பட்சக் கூலிக்குக் குறைவாக இருக்கக் கூடாது: ஒன்று மட்டும் தெளிவாகத் தெரிகிறது. நியாய கூலியானது எவ்வித காரணத்தை முன்னிட்டும் குறைந்தபட்சக் கூலியை விடக் குறைவாக இருக்கக் கூடாது. தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்கள் (industrial tribunals), வழக்குமன்றங்கள் ஆகியவைகளால் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கூலிவீதங்கள் தற்போதைக்கு நியாயமானவை என்று எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்றாலும், தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களும், வழக்கு மன்றங்களும் தொழிலாளிக்குக் குறைந்த பராமரிப்பு வாழ்க்கைத்

தரத்தைத் தருவதிலேயே இதுவரை பெரும்பாலும் ஆர்வம் காட்டி வந்திருக்கின்றன என்பதை நாம் மறந்துவிடக் கூடாது. ஒப்பந் தங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு பல உடன்படிக்கைகளும் முடிவுகளும் செய்யப்பட்டுள்ளன. கூலியை நிர்ணயிப்பதில் வழக்கு மன்றங்களும் தொழில்துறை நடுவர் நீதிமன்றங்களும், அரசாங்க ஊழியர்களுக்கு உரிய மத்திய சம்பளக் கமிஷனின் சிபார்சுகளை அளவுக்குமீறிப் பின்பற்றியுள்ளன. நடுவர் நீதிமன்றங் களாலும், வழக்கு மன்றங்களாலும் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கூலி வீதங்களை எதிர்காலக் கூலி நிர்ணய சபைகள் தங்களது பரிசீலனைக்கு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். ஆனால், இவைகளுக்கு எந்த அளவுக்கு மதிப்பளிப்பது என்பது கூலிச் சபைகளைப் பொறுத்த விஷயமாகும்.

எனவே, கூட்டு உடன்படிக்கைகளாலும், மத்தியஸ்தர்கள், நீதிபதிகள் ஆகியோராலும் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கூலிகள் குறைந்தபட்சக் கூலியினைப்போன்று தொடக்க முயற்சியாகக் கருதப்படலாம் என்பதாகவும், கூடுதலான கூலியைக் கொடுக் கின்ற சக்தி தொழிலுக்கு இருக்கின்றபோது, கூடுதலான கூலியே நியாய கூலியாகக் கருதப்பட வேண்டும் என்பதாகவும் படுகிறது. சுருக்கமாகச் சொன்னால், போட்டி நிலவுகின்ற சூழ்நிலைகளில் வாழ்க்கைக் கூலி முழுவதையும் தருகின்ற சக்தி, ஒரு தொழிலுக்கு இருக்குமானால், அப்போது, வாழ்க்கைக் கூலிக்குக் குறைவான கூலி எதையும் நம்மால் நியாயமானதாகக் கருத முடியாது. கூலியின் அடிமட்டத்தைக் குறைந்தபட்சக் கூலி சுட்டிக் காட்டுகிறது. அதற்குக் குறைவாக எந்த ஒரு தொழிலாளிக்கும் கூலி தரப்படக் கூடாது. குறைந்தபட்சக் கூலிக்கு மேலே நியாய கூலி நிர்ணயிக் கப்பட வேண்டும்; வாழ்க்கைக் கூலியை நோக்கி அது உயர வேண்டும்.

(7) முடிவுரை

குறைவான கூலிகள் முன்னேற்றத்தைத் தடுக்கின்றன: தொழில் துறையில் முன்னேற்றமடைந்துள்ள எட்டு உலக நாடுகளில் ஒன்றாக இந்தியா கருதப்படுகிறது என்றாலும், அது இன்னமும் பெரும்பாலும் வளர்ச்சி குறைந்த நிலையில்தான் இருந்துவருகிறது; இந்திய அரசாங்கம் (விடுதலை பெற்ற பிறகு), நாட்டில் பொருளாதார முன்னேற்றத்தையும் சமூகப் புனரமைப்பையும் ஏற்படுத்துகின்ற மாபெரும் பணியினை ஏற்றுக் கொண்டுள்ளது. கூலிகள் குறைவாக உள்ளதனால், நாட்டின் முன்னேற்றம் பல வழி களில் பாதிக்கப்படுவதாக இருப்பதனால், குறைந்தபட்சக் கூலிகளை

நிர்ணயிப்பதன் மூலமும், கூலிக் கட்டமைப்பை (wage structure) சீரமைப்பதன் மூலமும் தொழிலாளர் வகுப்பினரின் கூலி மட்டத்தை உயர்த்துவது மிகவும் அவசியமாகிறது. கூலிகள் குறைவாக இருப்பதனுல் முன்னேற்றம் எவ்வாறு பாதிக்கப்படு கிறது? முதலாவதாக, கூலிகளைக் குறைவாகப் பெறுகின்ற தொழிலாளர்கள் திறமை மிகுந்தவர்களாக இருக்க முடியாது. இரண்டாவதாக, தொழிலாளர்களின் உண்மை வருமானம் (real income) குறைவாக இருக்கின்றபோது, வாங்குந்திறன் (purchasing power) குறைந்து விடுகிறது. இதனுல், பலவகைப் பண்டங் களுக்குள்ள தேவை சுருங்கி விடுகிறது. இதன் மூலம், பொருளா தார நடவடிக்கைக்கு ஊக்கமளிப்பதாக உள்ள அங்காடியின் வளர்ச்சி தடைபடுகிறது. மேலும், மற்றெல்லோரையும்விடத், தொழிலாளர் வகுப்பினர் குறைவான சம்பாத்தியத்தைப் பெறுவது என்பது சமூகத்தைப் பொறுத்தவரை விரும்பத்தகாத தாகவும், மனிதப் பண்பைப் பொறுத்தவரை நியாயமற்றதாக வும், அரசியலைப் பொறுத்தவரை கேடு விளைவிப்பதாகவும் இருக் கிறது. கூலிக் கட்டமைப்பு காலத்திற்கேற்ப மாருமலிருக்கு மாளுல், அது திட்ட முறைக்கு ஏற்றதாக இருக்காது; அரசியல் அமைப்பின்கீழ் தரப்பட்டுள்ள உத்தரவாதத்திற்கும் அது ஏற்றதா யில்லை. உண்மைக் கூலி அடிக்கடி மேல்நோக்கி உயர்ந்தவண்ண மிருக்க வேண்டும்.

இன்றைய சூழ்நிலைகளின் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்வ தாகவும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ள நோக்கங்களை அடைவதற் குரிய வழியைக் காட்டுவதாகவும் உள்ள ஒரு தேசீய கூலிக் கொள்கையை உருவாக்க வேண்டியது இச் சூழ் அமைவில் மிகவும் முக்கியமாகிறது. இத்தகைய கூலிக் கொள்கையானது, மனநிறை வையும் ஆற்றலையுமுடைய தொழிலாளர் அணியை உருவாக்கு வதன் மூலம் வளர்ச்சித் திட்டங்களின் வெற்றிக்குப் பெரிதும் உதவுகின்றன. மற்ற பொருளாதார, சமூகக் கொள்கைகளைப் போன்று கூலிக் கொள்கையின் முதன்மையான குறிக்கோள்களில் அடியிற் கண்ட வகைகளும் முக்கியமாக இடம் பெறவேண்டும்.

1. முழு வேலை நிலையை ஏற்படுத்தல்; அதோடு எல்லாவித சாதனங்களையும் உத்தம (optimum) அளவில் பகிர்வு செய்தல்.

2. உத்தம வீத (optimum rate) பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு ஒத்த உயர்தர பொருளாதார ஸ்திர நிலையை உருவாக்குதல்.

3, சமுதாயத்தின் எல்லாப் பிரிவினருக்கும் உயர்ந்தபட்ச வருமான பாதுகாப்பை (income security) வழங்குதல்.

'நாட்டின் பொருளாதாரநிலை எந்த அளவிற்கு அனுமதிக்கின்றதோ அந்த அளவிற்கு உயர்ந்த மட்டத்தில் கூலிகளை நிர்ணயிக்க வேண்டும்' என்பது ஒரு தேசீயக் கூலிக் கொள்கையின் நோக்கமாக இருக்க வேண்டும். பொருளாதார வளர்ச்சி காரணமாக மாநாட்டில் ஏற்படுகின்ற செழிப்பு நிலையில் தொழிலாளிக்கு ஒரு நியாயமான பங்கு கிடைப்பதற்கு இக் கொள்கை வழிவகுக்க வேண்டும். 17 முதல் 20 சதவீதம்வரை தலைவீத உற்பத்தி (percapita production) ஆதரிக்க வேண்டுமென இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் கூறுகிறது. இவ்வாறு உற்பத்தி அதிகரிப்பதன் மூலம் விளைகின்ற நன்மைகள் தொழிலாளிக்கும் கிடைக்க வேண்டும் என்றால் அவனது கூலிகள் உயரவேண்டும்.

கூலிக் கொள்கையை உருவாக்குவதில் உள்ள பிரச்சினைகள்: இக் குறிக்கோள்களை அடைவதற்குரிய கூலிக் கொள்கையை உருவாக்க வேண்டும் என்றால், கீழ்க்காணும் மூன்று வகைப் பிரச்சினைகளை நாம் ஆராய வேண்டும்.

1. கூலி நிர்ணயமும், செலுத்துமுறையும்.
2. கூலி மட்டங்களும், கூலிக் கட்டமைப்பும்.
3. கூலி பாதுகாப்பு (wage security).

(1) கூலி நிர்ணயமும், கூலித் திட்டமும்: பல்வேறு தொழில்களிலும், நாடுகளிலும் பல வகையான கூலித் திட்டங்கள் நடைமுறையில் இருந்து வருகின்றன. ஆனால், இவையனைத்தும் இரு வகை அடிப்படைக் கூலித் திட்டங்களைச் சார்ந்தவையேயாகும். அவ்விரு திட்டங்களாவன: ஒன்று, நேரத்தை ஆதாரமாகக் கொண்டு கூலியைத் தருவது; மற்றொன்று, உழைப்பின் விளைவுகளை வைத்துக் கூலி வழங்குவது. முன்னைய திட்டத்தின்கீழ், தொழிலாளியின் உழைப்பு எத்தகையதாக இருந்தாலும்சரி, அவனுக்கு முன்கூட்டியே ஒவ்வொரு மணிக்கு, நாளுக்கு அல்லது வாரத்திற்கு இவ்வளவு தொகை என வழங்கப்படுகிறது. இத் திட்டத்திற்குத் தொழிலாளர்களிடம் வரவேற்பு இருக்கிறது. காரணம், இத் திட்டம் தொழிலாளர்களிடையே ஒற்றுமையை உருவாக்குகிறது. எந்த ஒரு திட்டத்தையும்விட இத் திட்டத்தின்கீழ் நல்ல வருமான பாதுகாப்பு இருக்கிறது; 'வேலையைத் துரிதமாகச் செய்ய வேண்டும்' என்ற கட்டாயமில்லை; அதனோடு கூட்டுபேரத்தினால் கிடைக்கப்பெற்ற கூலி வீதங்களுக்கு இத் திட்டத்தின்கீழ் எவ்

வித ஆபத்தும் கிடையாது. பணிபுரியும் வேகம் இயந்திர வகையால் தீர்மானிக்கப்படுவதாகவும் உற்பத்தியை அளவிடுவதற்குரிய கருவி காணப்பெறுமலும் உள்ள தொழில்களில் நேர வீத (time rated) கூலித்திட்டமே சாத்தியமான ஒரு முறையாக இருக்கிறது.

விளைவுகளை வைத்துக் கூலி தரப்படுன்ற திட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளிக்கு வழங்கப்படும் கூலிக்கும் அவனுடைய உற்பத்திக்கும், அல்லது கூலிக்கும் அவனைக்கொண்ட தொழிலாளர் குழுவின் சராசரி உற்பத்திக்கும் ஒரு நேரடியான, நிரந்தரத் தொடர்பு இருக்கிறது. வேலையைக் கணக்கிட்டுக் கூலி தருகின்ற போது, இத் திட்டம் சிக்கலற்றதாக இருக்கிறது; ஆனுல், ஒருசில போனசு திட்டங்களில் இது சிக்கலானதாக இருக்கிறது. தொழிலாளர்கள் அல்லது தொழிலாளர் வகுப்பினரின் உற்பத்தியைச் சரியாக அளவிடுவதும், பண்டத்தின் தரத்தைக் காத்துவருவதும் சாத்தியமாக உள்ள தொழில்களிலும் வேலைகளிலும்மட்டுமே இத் திட்டத்தை அமல்படுத்த முடியும். இந்தியாவில் இத் திட்டம் நடைமுறையில் இருந்து வருகிறது. நம் நாட்டிலுள்ள தொழில்களில் 60 சதவிகித வேலைகளைச் செய்துவரும் தொழிலாளர்களுக்கு இத் திட்டத்தின்கீழ்தான் கூலி கொடுக்கப்படுகிறது.*

பொதுவாக எடுத்துக்கொண்டால், எந்த ஒரு கூலித்திட்டமும் எப்போதும் சிறந்ததாக இருப்பதில்லை. ஒவ்வொரு திட்டத்திலும் நன்மையும் உண்டு; தீமையும் உண்டு. பின்பற்றப்படும் திட்டம் அல்லது, திட்டங்களின் கலவை (combination of systems) எதுவாக இருந்தாலும்சரி அது தெளிவானதாகவும், தொழிலாளர்களால் சுலபத்தில் புரிந்துகொள்ளக் கூடியதாகவு மிருக்கிறதா என்பதே முக்கியம்.

'ஆக்கத் திறன் அதிகரிப்பதன் மூலமே' கூலிகள் அதிகரிக்க முடியும்' என்பதை எல்லோரும் ஒப்புக் கொள்கின்றனர். இந்தியத் தொழிலில் ஆக்கத்திறன் மிகவும் குறைவாக இருப்பதாகச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் நிபுணர்களால் அண்மையில் நடத்தப்பெற்ற ஆராய்ச்சி ஒன்று எடுத்துரைக்கிறது. கூடுதலாக உழைக்குமாறு தொழிலாளர்களைத் தூண்டுவது போலும், உழைப்பினுல் ஏற்படும் நன்மைகளின் பெரும்பகுதியைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கச் செய்கின்றதுபோலும் கூலித்

* கூலிகள், ஆக்கத்திறன், தொழில் சீரமைப்பு முதலியவைபற்றிய துணைக் கமிட்டியின் அறிக்கை. திட்டக் கமிஷனின் தொழிலாளர் விவகாரப் பிரிவு இதை, 1956ஆம் ஆண்டு பிப்ரவரி மாதம் 20ஆம் தேதி பரிசீலித்தது.

திட்டம் அமைந்திருக்க வேண்டும். உழைப்பை அடிப்படையாகக் கொண்டு கூலியைத் தருவதன் மூலமே இதை நாம் செய்ய முடியும்.

இத் திட்டத்தை நடைமுறைக்குக் கொண்டுவருவதற்கு நீண்ட நாட்கள் தேவைப்படுகின்றன. ஏனெனில், பல்வேறு வேலைகளுக்கும் தொழில்களுக்கும் உரிய வேலைப்பளுவுகளை நிர்ணயிப்பதற்கான நேர, இயக்க ஆராய்ச்சிகளைச் (time and motion studies) செய்வதற்கும், தொழிலாளர் உடல் நலத்திற்குத் தேவையான பாதுகாப்பினை அளித்து அவர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலி கிடைப்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்கும் பல நாள்கள் தேவைப்படுகின்றன. மேலும், உழைப்பை வைத்துக் கூலிதரும் திட்டத்தைப் பற்றிச் சில தொழிலாளர்கள் தவறான எண்ணங்களைக் கொண்டுள்ளனர். ஆகவே, இத் திட்டத்தின் நன்மைபற்றியும் அவசியம் பற்றியும் தொழிலாளர்களுக்கு நன்கு எடுத்துச் சொல்லி அவர்களிடையே நிலவுகின்ற தவறான எண்ணங்களை நாம் களைந்தெறிய வேண்டும்.

கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கான, கூலி நிர்ணயச் சபைகள் பல தொழில்களில் இருந்து வருகின்றன ; உழைப்பை அல்லது விளைவுகளை வைத்துக் கூலிதரும் திட்டத்தை உருவாக்குவதில் இவைகளுக்கு வழிகாட்டும் பொருட்டு நிபுணர்கள் இருக்க வேண்டியது அவசியமாகிறது. மிகையாக உழைத்து உடல் நிலையைக் கெடுத்துக் கொள்வதிலிருந்து தொழிலாளர்களைத் தடுப்பதற்குரிய வழிகள் இத் திட்டத்தில் இடம்பெற வேண்டும். அவ்வாறு அவர்களைத் தடுக்கவேண்டுமெனில், ஒன்று அவர்களது சம்பாத்தியங்களுக்கு உச்சவரம்பு (maximum limit) ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். (நெதர்லாந்து நாட்டுக் கூலித் திட்டத்தின்கீழ் இது செய்யப்படுகின்றது). அல்லது, ஒரு குறிப்பிட்ட அளவுக்குமேல் உழைப்பதில் தொழிலாளர்களை ஊக்க மிழக்கச் செய்கின்றது போல் கூலி வீதங்கள் இருக்க வேண்டும். எளிதாகவும், தெளிவாகவும், ஒரு சாதாரண தொழிலாளிக்குப் புரியக் கூடியதாகவும் கூலித்திட்டம் இருக்க வேண்டியது முக்கியம். இல்லையென்றால் தவறான கருத்துகளும், சந்தேகமும், கூலிப்பூசல்களும் தோன்றி விடும்.

(2) கூலி மட்டங்களும், கூலிக் கட்டமைப்பும் (Wage Lends and Wage Structure) : நாட்டின் பொருளாதாரச், சமூக நலம் உயர்ந்த பட்சமாக இருக்க வேண்டும் என்றால், கூலியானது உத்தம (optimum) மட்டத்தில் இருக்க வேண்டும் ; வேலைகளும்

சம்பாத்தியங்களும் நிலைத்திருக்க வேண்டும். அதனோடுகூட, நாட்டிலுள்ள வேலைகள், தொழில்கள் ஆகியவற்றிடையே உழைப்பை உரிய அளவில் பகிர்ந்தளித்துத் தேசீய உற்பத்தியைப் பெருக வைக்கின்றதுபோலும், உற்பத்திச் சாதனங்களுக்கு வேலை நிறைவை ஏற்படுத்துகின்றதுபோலும், பொருளாதார வளர்ச்சியைத் தேவையான வீதத்தில் இருக்கச் செய்கின்றதுபோலும் கூலிகள் இருந்துவர வேண்டும்.

கூலிகள் தொழிலுக்குத் தொழில், அல்லது வட்டாரத்திற்கு வட்டாரம் மாறுபடக் கூடும். இதற்குக் காரணங்கள்: உழைப்பு அங்காடியில் (labour market) நிறைவேற்றப் போட்டி (inperfect competition) நிலவுகிறது; உழைப்பின் பெயர்ச்சிக் (mobility of labour) குறைவாக இருப்பது, கூலித் திட்டங்களிடையே உள்ள வேறுபாடுகள், வேலையளிப்போர், வேலையாள் கூட்டுப் பேரத்தில் உள்ள மேடு பள்ளங்கள்; ஆண், பெண் தொழிலாளரிடையே உள்ள வேற்றுமைகள். ஆக்கத்திறனின் அளவுக்கேற்றவாறு கூலிகள் வேறுபடுவதிலோ, ஒரேவிதி உழைப்புக்குப் பல இடங்களில் பல வகைக் கூலிகள் தரப்படுவதிலோ தவறேதுமில்லை. ஆண், பெண் தொழிலாளர்களின் கூலிகள், பல வகைத் தொழிலைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களின் கூலிகள், வெவ்வேறு வட்டாரங்கள் அல்லது மாவட்டாரங்களைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களின் கூலிகள் ஆகியவற்றில் பெருமளவு வேறுபாடில்லாதவாறு ஒரு நாட்டின் கூலிக் கொள்கையைப் பார்த்துக் கொள்ள வேண்டியது மிகவும் அவசியம். இவைகளில் வேறுபாடுகள் காணப்பட்டால் அவைகளுக்கு நியாயமான காரணங்கள் இருக்க வேண்டும்; அவை நாளடைவில் குறைக்கப்பட்டுப் படிப்படியாக அகற்றப்பட வேண்டும்.

இந்தியாவிலுள்ள கூலிவீதங்கள் இடத்திற்கு இடம் பெருமளவில் மாறுப்பட்டுக் காணப்படுவதோடு ஒரே இடத்திலுள்ள பல தொழில்களிலும் மாறுபட்டுக் காணப்படுகின்றன. அதனோடு பஞ்சப் படிகளின் வீதங்களிலும், அளவுகளிலும் வேறுபாடுகள் இருக்கக் காண்கிறோம்; அவைகளைக் கணக்கிடும் முறைகளில் கூட வேறுபாடுகள் இருந்து வருகின்றன. அடிப்படைக் கூலிகளையும், பஞ்சப் படிகளையும் நிர்ணயிக்கின்ற விஷயத்தில் நீதிபதிகளும், நடுவர் நீதிமன்றங்களும் ஒரே மாதிரியான கொள்கையைப் பின்பற்றவில்லை. அடிப்படைக் கூலியை எடுத்துக் கொண்டால், அது போருக்கு முந்திய விலை மட்டத்தை (price level) அடிப்படையாகக் கொண்டு, தொழிலாளியின், அவனது குடும்பத்தின் பராமரிப்புத் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யப் போதுமான

தொகையை அடிப்படைக் கூலியாக நிர்ணயிக்க முயற்சி செய்யப் பட்டுள்ளது. போருக்கு முந்திய காலங்களில் தரப்பட்ட கூலியைவிடக் கூடுதலான கூலியை, நாட்டுவருமானம் அதிகரிக் கின்றபோது தொழிலாளிக்குத் தருவதற்கு முயற்சி செய்யப்பட வேண்டும். இத்தகைய கூலி அவனுக்குப் பராமரிப்பைத் (subriss-tence) தருவதோடு கல்வி, மருத்துவ வசதிகளைத் தருவதன்மூலம் அவனது திறமையையும் காத்துவரும்.

தீர்ப்பளிப்பவர்களாலும் நடுவர் நீதிமன்றங்களின் முயற்சி யாலும், குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டம் அமல் செய்யப்பெற்ற தாலும் பல தொழில்களை அண்மைக் காலங்களில் கூலிகள் உயர்ந் துள்ளன என்றாலும், இன்றுகூடப் பெரும்பாலான தொழிலா ளர்கள் பராமரிப்புக் கூலிகளை(subresistence wages) மட்டும் பெற்று வருகின்றனர் என்பதை யாரும் மறுக்கமுடியாது. பல தொழி லாளர்களைப் பொறுத்தவரை, உண்மைக் கூலிகள் போருக்கு முன்பு இருந்ததைப்போலவே இருந்து வருகின்றன; சில சமயங் களில் குறைவாகவும் இருக்கின்றன.

உண்மைக் கூலிகள் மிகவும் குறைவாக இருப்பதோடு, வெறும் பராமரிப்பைக்கூடத் தொழிலாளிக்கும் அவனது குடும்பத்திற்கும் தராமல் இருந்துவரும் தொழில்களில் உண்மைக் கூலிகளின் பொது மட்டத்தை உயர்த்துவதற்குக் கூட்டு முயற்சி எடுக்கப்பட வேண்டும்.

பஞ்சப்படியை வழங்கும் திட்டமும் மாற்றியமைக்கப்பட வேண்டும். வாழ்க்கைச் செலவின் ஏற்றத்தைச் சரிக்கட்டுவதற்குப் பஞ்சப்படி தருவதென்பது இந்தியாவிற்கே உரித்தான ஒரு திட்ட மாகும். இந்தியக் கூலிக் கட்டமைப்பின் ஓர் அங்கமாக அது மாறி யிருக்கிறது; அதை அறவே நீக்கிவிடுவதோ அதற்குப் பதிலாக மற்றொரு முறையை ஆள்வதோ இயலாது. வாழ்க்கைச் செலவின் ஏற்றத்தைச் சரிக்கட்டுவதற்கும், பஞ்சப்படியை வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண்ணோடு தொடர்பு படுத்துவதற்கும் தேவை யான கொள்கைகளையும் முறைகளையும் வகுக்கின்ற நோக்குடன் பிரச்சினை மறுபடியும் ஆராயப்பட வேண்டும். உண்மைக் கூலி களை உயர்த்துவது நமது குறிக்கோளாக இருக்க வேண்டும்.

அடிப்படைக் கூலியுடன் பஞ்சப்படியின் ஒரு பகுதியைச் சேர்ப்பது என்பது அண்மைக் காலங்களில் ஒரு முக்கிய பிரச்சினை யாக உருவெடுத்திருக்கிறது. இனிப் போருக்கு முந்தியிருந்த மட் டத்திற்கு விலைகள், இறங்கப்போவதில்லை என்பதை எல்லோரும் ஒப்புக்கொள்வர். அவ்வாறிருக்க, போருக்கு முந்திய குறியீட்

டெண்ணுடன் அடிப்படைக் கூலியைத் தொடர்பு படுத்துவது முறையன்று. தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படக்கூடிய ஓய்வுச் சம்பளம் (pension) ஊழியக் கைம்மாறு (gratuity) மற்றுமுள்ள ஓய்வு கால உதவிகள் ஆகியவை அடிப்படைக் கூலிகளுடன் இணைக்கப் படுகின்றபோது இப்பிரச்சினை முக்கியமானதாகிறது; இவ்விணைப்பு மேற்படி உதவிகளின் மதிப்பை அதிகப்படுத்துகிறது. 1952ஆம் ஆண்டின் வருங்கால சேமநிதிச் சட்டம் (Provident Fund Act) இக் குறைபாட்டினை ஓரளவிற்குக் குறைத்துள்ளது; ஏனெனில், அடிப் படைக் கூலியையும், வாழ்க்கைச் செலவுப்படி (cost of living allowance) யையும் வைத்துத்தான் வருங்காலச் சேமநிதிக்குக் கட்டப்படவேண்டிய தொகை இப்போது கணக்கிடப்படுகின்றது. மத்திய அரசாங்கத் தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை, அவர் களது பஞ்சப்படியின் 50 சதவீதம் அடிப்படைக் கூலியுடன் சேர்க்கப் பட வேண்டுமெனக் காட்கில் கமிட்டி (Godgil committee) சிபார்சு செய்துள்ளது. விலைமட்டமானது அகிலஇந்திய குறியீட்டெண்ணை 260க்கு கீழே இறங்காது (அடிப்படை 1939 : 100) என்பது கமிட் டியின் எடுகோள் (assumption). இந்திய அரசாங்கம் இச் சிபார்சைச் செயல்படுத்தி யிருக்கிறது; தனியார்துறையிலும் இது செயல்படுத்தப்பட வேண்டியது அவசியமாகும்.

சில காரணிகளால், பஞ்சப்படியை அடிப்படைக் கூலிகளுடன் இணைப்பது சிரம மாகிறது. அக் காரணிகளாவன: பல இடங்களிலும், தொழில்களிலும் இருந்துவரும் பஞ்சப்படி திட்டங் களிடையே பெரும் வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன; ஒரேவித அடிப்படையுடைய வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண்கள் கிடைப் பதாக இல்லை; தற்போதைய வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண் களைக் கணக்கிடும் முறையில் ஒருபடித் தன்மை இல்லை.

போனசும் இலாபத்தில் பங்கு பெறுந் திட்டமும்: இந்தியத் தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படைக் கூலியோடு அடிக்கடி பல்வேறு படிகள் (allowances) அல்லது போனசுகள் தரப்பட்டு வருகின்றன. தொழிலாளர்களைத் தவறாது வேலைக்குவரச் செய்வதற்காகவும், நன்கு உழைக்குமாறு அவர்களைத் தூண்டுவதற்காகவும் இவை தரப்பட்டு வருகின்றன.

இரண்டாவது உலகப்போருக்குப் பிறகு, இலாபத்திலிருந்து போனசு வழங்கும் திட்டம் பல தொழில்களில் நடைமுறைக்கு வந்தது. போனசு எந்த அளவில் தரப்பட வேண்டும் என்பதும், போனசு திட்டத்தை வேறு தொழில்களுக்கும் விரிவுபடுத்த வேண்டும் என்பதும் பெரும்பாலான தொழிற்பூசல்களுக்குக் காரணங்களாக இருந்திருக்கின்றன.

(3) கூலி பாதுகாப்பு (Wage security): நாட்டுக் கூலிக் கொள்கையின் மற்றெரு பிரச்சினை வருமான பாதுகாப்பு: அதாவது, கூலி கிடைப்பதற்கான உத்தரவாதத்தைத் தருவது. கூலி உத்தர வாதங்கள் (wage guarantees) மூன்று வகைப்படும். அவையாவன:

1. உத்தரவாத கூலிக் (வேலையிருந்தாலும் சரி, இல்லா விட்டாலும் சரி, ஒரு குறிப்பிட்ட காலப்பகுதிக்குரிய கூலியைத் தொழிலாளிக்கு வழங்க வேலையளிப்போன் ஒப்புக் கொள்கிருன்).
2. தற்காலிக வேலைநீக்க (lay off) இழப்பீடு.

   (தொழிலாளர்களை வேலையிலிருந்து தள்ளி வைக்க வேண்டியுள்ள வருங்கால நிலவரத்தை முன்கூட்டியே ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு முன்பாக அறிவித்து அக் காலப் பகுதியில் வேலையையோ, கூலியையோ தொழிலாளர் களுக்குத் தருவதற்கு வேலையளிப்போன் சம்மதிக்கின்ருன்)
3. வேலை நீக்கக் கூலி (dismissal wage). (வேலையை விட்டு ஒரு தொழிலாளி நீக்கப்படுகின்றபோது, முன்கூட்டி தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ள ஒரு தொகையை அவனுக்களிப் பதற்கு வேலையளிப்போன் உடன்படுகிருன்.)

வேலையின்றி யிருந்துவரும் எல்லா வகைத் தொழிலாளர் களுக்கும் இன்சூரன்சை அளிக்கக்கூடிய நிலையை இன்னும் இந்தியா அடையவில்லை. எனினும், தள்ளி வைக்கப்பெற்ற அல்லது ஆட் குறைப்புக்குள்ளான தொழிலாளர்களுக்கு, 1953ஆம் ஆண்டின் தொழில்பூசல் (திருத்தச்) சட்டத்தின்கீழ், வருமான பாதுகாப்பு தருவதற்கு ஒருசில முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டுள்ளன. தள்ளி வைக்கப்பட்டுள்ள ஒரு தொழிலாளிக்கு, அவன் வேலையின்றியிருந்து வரும் நாட்களுக்கு (வார விடுமுறைகளைத் தவிர்த்து) இழப்பீடு தரப்பட வேண்டுமென இச் சட்டம் கூறுகிறது. 45 நாட்களுக்கு மேற்படாத காலத்திற்கு அவனது அடிப்படைக் கூலி, பஞ்சப்படி ஆகியவற்றின் 50 சதவீதம் அவனுக்கு இழப்பு ஈடாக வழங்கப்பட வேண்டும். ஆட்குறைப்பைப் (retrenchment) பற்றி இச் சட்டம் கூறுவதாவது: ஓராண்டிற்குக் குறையாது ஒரு வேலையளிப் போனிடம் உழைத்து வந்துள்ள தொழிலாளிக்கு ஒரு மாத அறி விப்பும் (அல்லது அதற்குப்பதிலாக ஒருமாதக் கூலி) ஊழியக் கைம்மாறும் (gratuity) தராது, அவனை ஆட்குறைப்புச் செய்ய முடியாது. உழைத்து வந்துள்ள ஆண்டு ஒன்றிற்கு 15 நாள் சரா சரி சம்பளம் என்ற வீதத்தில் ஊழியக் கைம்மாறு கணக்கிடப்பட வேண்டும். வருமான பாதுகாப்பைத் தருவதற்கான முதல் முயற்சி

இச் சட்டம். 'எல்லாத் தொழில்களிலும் காணப்படும் தொழிலாளர் அனைவருக்கும் வருமான பாதுகாப்பை அளிக்க வேண்டும்' என்ற நோக்குடன் நாம் மேலும் செயல்பட வேண்டும்.

கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கான சாதனம்: ஏற்கனவே நாம் குறிப்பிட்டதைப்போன்று, தீர்ப்பளிப்பவர்களாலும், நடுவர் நீதி மன்றங்களாலும் அல்லது தொழில் வழக்கு மன்றங்களாலும் அல்லது குறைந்தபட்சச் சட்டத்தின் (1948) கீழ், அரசாங்கத்தாலும் இந்தியாவில் கூலிகள் நிர்ணயிக்கப்பட்டு வந்துள்ளன. குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டத்தின்கீழ் நிறுவப்பட்ட சாதனமும், தீர்ப்பளிக்கும் சாதனமும் தற்காலிக அடிப்படையில் இயங்கி வந்துள்ளன.

இதனால், ஒருபடித் தன்மையும் (uniformity), தொடர்ச்சியும், பரந்த நோக்கமும் காணப்படாமலே போயின; தொழிலாளர் தம் தேவைகள், நாட்டின் பொருளாதார நிதி முதலியவைகளுக்கேற்றவாறு கூலிகள் அமைந்திருக்க வேண்டுமெனில், இவை மிக மிக இன்றியமையாதவையாகும். தற்காலிக அடிப்படையில் கூலி நிர்ணய சாதனங்கள் இயங்கி வந்ததின் விளைவாகக் கூலி நிர்ணயம் பற்றிய நிலையான கொள்கைகளோ வழிமுறைகளோ இல்லாமல் போய்விட்டன. பலவித தொழில்களிலும் மாநிலங்களிலும் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கூலி வீதங்களில் இன்றுகூட மிகப்பெரும் வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன.

1956ஆம் ஆண்டின் டிசம்பர் மாதத்தில் புது டில்லியில் நடைபெற்ற தொழிலாளர்துறை அமைச்சர்களின் மாநாட்டில், 'தேசீய முக்கியத்தும் வாய்ந்த சில தொழில்களில் கூலி, 'நிர்ணய சபைகள் நிறுவப்பட வேண்டும்' என்ற இந்திய அரசாங்கத்தின் யோசனை ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது. இங்கிலாந்திலும், வேறு நாடுகளிலும் கூலி நிர்ணய சபைகள், தொழிலாளர்கள் கடுமையாக உழைக்க வேண்டிய தொழில்களில் மட்டுமே ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. கூலி நிர்ணய சபைகளை நிறுவும்போது, கூலி மட்டத்தின் தராதர நிலை (relative position), தொழிலின் கூலி கொடுக்கும் சக்தி, வேலையளிப்போர்களோடு பேரம் பேசுவதற்குத் தொழிலாளர் அமைப்பிடமுள்ள சக்தி முதலியவற்றை நாம் ஆராய்ந்து பார்க்கவேண்டும். தொழிலாளர் சங்கங்கள் இருந்துவரும் தொழில்களில் கூலி நிர்ணய சபைகளை ஏற்படுத்தத் தேவையில்லை; தொழிலாளர்களே வேலையளிப்போர்களிடம் நேரடியாகப் பேரம் செய்து உயர்ந்த பட்சக் கூலிகளைப் பெற்றுவிடுவர். இதைப் போன்ற சூழ்நிலைகளில் கூலிச் சபைகள் விரும்பக் கூடியவை அல்ல. ஏனெனில், அவை சட்ட

பூர்வமான அமைப்புகள்; அவைகளின் தீர்ப்புகள் வேலையளிப் போர்களையும் தொழிலாளர்களையும் கட்டுப்படுத்தக் கூடியவை யாகும். கூலிச் சபைகளின் தீர்ப்புகள் தங்களுக்குச் சாதகமாக இருந்தால்தான், வேலையளிப்போர்களோ தொழிலாளர்களோ அவற்றை ஏற்றுக் கொள்கின்றனர்; இல்லையெனில், அவற்றை உதாசீனப்படுத்துகின்றனர். கூலிச் சபைகளினால் பிரச்சினை தீர்க்கப்படுவதற்குப்பதில், இவ்வித நேரங்களில் அவைகளாலேயே பூசல்கள் முளைக்கின்றன.

தொழிலாளர் சங்கங்கள் காணப்படாத தொழில்களிலும், தொழிலாளர்கள் இன்னலுறுகின்ற தொழில்களிலும் கூலி நிர்ணய சபைகளை நிறுவுவது விரும்பக் கூடியதாகும். கூலிவீதங்களையும், படிகளையும் (allowances) பற்றிய தங்களது சிபார்சுகளைச் செயல் படுத்துமாறு அரசாங்கத்தைக் கேட்டுக் கொள்வதற்கு இக் கூலிச் சபைகளுக்கு நல்ல அதிகாரங்கள் இருக்க வேண்டும். வேறும் ஆலோசனைக் குழுக்களாக இவை இருக்கக் கூடாது.

'இந்திய நிலவரங்களுக்கேற்ற சிறந்த கூலி நிர்ணய சாதனங் கள் யாவை?' என்பது மற்றொரு பிரச்சினை. நமக்குள்ள மாற்று வழிகள் தனிப்பட்ட தொழில்களுக்கான கூலிச் சபைகளையோ எல்லாத் தொழில்களுக்கும் பொதுவாக உள்ள கூலிச் சபை யையோ ஏற்படுத்துவது.

ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் கூலி அல்லது, தொழில் சபையை ஏற்படுத்துவதில் ஒரு நன்மை இருக்கிறது. அத் தொழிலின் விசேஷ பிரச்சினைகளைப்பற்றி அது நன்கு தெரிந்திருப்பதனால் தொழிலின் நிலவரங்களுக்கேற்ற கூலிகளை அதனால் நிர்ணயிக்க முடியும். என்றாலும், இம் முறையில் ஒரு குறைபாடு உண்டு. பல் வேறு கூலி நிர்ணய சபைகளின் நடவடிக்கைகளை ஒரு முகப்படுத்து வதற்கான ஏற்பாடு ஏதுமில்லாததனால், வெவ்வேறு மாநிலங் களில் உள்ள தொழில்களில் நிலவும் கூலி வீதங்களில் பெரும்வித்தி யாசங்கள் தோன்றக்கூடும். ஒரு முகப்படுத்துவதை (Co-ordination) பொதுவான கூலிச் சபையினால் செய்யக்கூடும் என்றாலும், ஒவ்வொரு தொழிலின் விசேஷ பிரச்சினைகளை அதனால் அறிந்து கொள்வது என்பது இயலாது.

இவ் விஷயத்தைப் பற்றிய நியாய கூலிக் கமிட்டி (Fair Wages Committee)யின் கருத்து இதுவேயாகும். கூலிக்கட்டமைப்பு இந்தியாவில் இதுவரை ஒழுங்குபடுத்தப்படாமலும், ஒரு முகப் படுத்தப்படாமலும் இருந்து வந்துள்ளது; பல்வேறு கூலி நிர்ணய சபைகளின் நடவடிக்கைகளை ஒரு முகப்படுத்துவது எந்த அளவிற்கு

முக்கியமானதாக இருக்கிறதோ அந்த அளவிற்கு ஒவ்வொரு தொழிலின் தேவைகளைப் புரிந்து கொள்வதும் முக்கியமானதாக இருக்கிறது; எனவே, நன்மைகள் ஏற்படவேண்டுமெனில் ,தொழில் சபையை (Trade Board) யும், பொதுச்சபையை (General Board) யும், நடைமுறையில் வைத்திருக்க வேண்டியது அவசியம். ஒவ்வொரு தொழிலிலும் நிறுவப்படும் மாநிலச் சபைகளின் நடவடிக்கைகளை ஒருமுகப்படுத்துவதற்காக முத்தரப்பு மாநிலச் சபைகள் (Tripartite State Board) நிறுவப்பட வேண்டுமென இக் கமிட்டி சிபார்சு செய்தது.

நாட்டிலுள்ள கூலிக் கட்டமைப்பில் ஒரு படித்தன்மை ஏற்படுத்துவதும், அதைச் சீர்ப்படுத்துவதும் மிகவும் அவசியமாக இருப்பதனுல், முத்தரப்பு அம்சமுடைய ஓர் அகில இந்திய கூலி நிர்ணய கமிஷன் (All India Wage Commission) தன்னிச்சை அடிப்படைக் கூலிகளையும் பஞ்சப்படியையும் பொறுத்தவரை, கூலிக் கட்டமைப்பைச் சீர்படுத்துவதற்குத் தேவையான வழிமுறைகளை இக் கமிஷன் பரிசீலித்துப் பார்க்கவேண்டும்; சோஷலிசபாணி சமூகத்தின் குறிக்கோள்களுக்கேற்றவாறு தற்போதைய கூலித்திட்டம் அமைந்திருக்கிறதா என்பதை அது ஆராயவேண்டும்; தானுகவே மாறிக்கொள்வதற்கு ஏற்றுற்போல் கூலிகளை இருக்கச் செய்வதற்கு என்னென்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும் என்பதைப் பற்றி அது சிபார்சு செய்ய வேண்டும். பல வகைத் தொழில்களுக்கும் பிரத்யேகக் கூலி நிர்ணய சபைகள் உருவாக்கப்பட வேண்டும். இச் சபைகளில் அகில இந்திய கமிஷனின் அங்கத்தினர்கள் சேர்த்துக் கொள்ளப்பெற வேண்டும்; வேலையளிப்போர்களும், தொழிலாளர்களும் இச் சபைகளில் இடம் பெறவேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கூலிகளில் ஒரு படித்தன்மை ஏற்படுத்துவதற்கும் தொழில்களின் கூலிக் கட்டமைப்பை ஓரினப்படுத்துவதற்கும் கமிஷனின் உறுப்பினர்கள் முயலுவர். அதே நேரத்தில், தொழிலின் பிரதிநிதிகள் தொழிலின் சிறப்பான பிரச்சினைகளைப் பற்றி நன்கு விளக்கிச் சொல்வர். மாநிலத்திற்கு மாநிலம் கூலிகள் வேறுபடுவதைப் பற்றி கூலி நிர்ணய சபைகள் ஆராய்ந்து, அவ்வேறு பாட்டினை அகற்றுவதற்கான முயற்சிகளில் ஈடுபடவேண்டும்.

கூலி நிர்ணய சபைகளால் பின்பற்றப்படவேண்டிய கொள்கைகளையும், முறைகளையும் வகுத்தளிப்பதோடல்லாது, இச் சபைகள் எடுத்துள்ள முடிவுகள் காலத்திற்கும், நாட்டின் பொதுக் கூலிக்கொள்கைக்கும் ஏற்றவாறு இருக்கின்றனவா என்று

அறிந்து கொள்வதற்காக, அம் முடிவுகளைப் பரிசீலிப்பதற்கும் அகில இந்திய கமிஷனுக்கு அதிகாரங்கள் இருக்கவேண்டும்.

இத்தகைய சாதனமொன்று நிறுவப்படுமானல், 'தொழிலாளர் வகுப்பினரின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதில் அரசாங்கம் குறியாக இருக்கிறது' என்ற எண்ணம் தொழிலாளரிடையே உருவாகும். இதன்மூலம், இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின் குறிக்கோள்களை நிறைவேற்றுவதில் அரசாங்கத்திற்கு உறுதுணையாக இருக்கவேண்டும் என்ற ஊக்கம், தொழிலாளரிடையே உதயமாகும்.

நாட்டின் குறைந்த பட்சக் கூலி: ஏற்கனவே கூறியிருப்பதைப் போன்று, கீழ்வரம்பாக உள்ள குறைந்தபட்சக் கூலிக்கும், மேல் வரம்பாக உள்ள வாழ்க்கைக் கூலிக்கும் இடைப்பட்ட ஒரு தொகையே, தொழிலாளிக்குத் தரப்படும் உண்மைக் கூலியாக இருக்கும். உழைப்பின் ஆக்கத்திறன், நடைமுறையில் இருக்கின்ற கூலி வீதங்கள், நாட்டு வருமானத்தின் அளவு, நாட்டுப் பொருளாதாரத்தில் தொழிலின் பங்கு முதலியவற்றை வைத்து இவ் வுண்மைக் கூலி நிர்ணயிக்கப்படும். குறைந்தபட்சக் கூலியைப் பொறுத்தவரை, கவனத்திற்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படவேண்டிய மிகமுக்கியமான காரணி, தொழிலாளியின்-அவனது குடும்பத்தின்-தேவைகளாகும். ஒருங்கமையாத தொழில்களிலும் விவசாயத் திலும் பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் இருந்து வருகின்ற இந்தியாவில், வருமானங்களை உயர்த்தி வாழ்க்கைத் தரத்தை மேம்படுத்துவதற்கான முதல் முயற்சி, தொழிலாளர்களுக்கு வெறும் பிழைப்பை நடத்த உதவுவதோடு, கல்வி மருத்துவ வசதிகளையும் செய்து தருகின்றுற்போல் இருக்குமாறு குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிப்பதாகும். எனவே, 'தேசியக் குறைந்தபட்சக் கூலியை' ஏற்படுத்துவது மிகவும் முக்கியமாகிறது; இதற்குக் கீழே எந்த ஒரு தொழிலாளிக்கும் கூலி வழகங்ப்படக் கூடாது. இப் பிரச்சினைபற்றி மத்திய ஆலோசனை சபை (Central Advisory Board) 1954ஆம் ஆண்டின் ஏப்ரல் மாதத்தில் பரிசீலனை செய்தது. தேசியக் குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயிப்பதற்கு முயற்சி எடுக் கப்படவேண்டுமென எல்லோரும் கருத்து தெரிவித்தனர். ஒவ் வொரு மாநிலங்களிலும், உள்ள பொருளாதார நிலவரங்கள், கூலி மட்டங்கள் ஆகியவற்றிடையே பெரும் வேறுபாடுகள் காணப் பட்டு வருவதனல், இடவாரி, தொழில்வாரி பாகுபாட்டை அடிப் படையாகக் கொண்டு வெவ்வேறு குறைந்தபட்சக் கூலிகள் நிர்ண யிக்கப்பட வேண்டுமென இச் சபை கருத்து தெரிவித்தது. இந்தச் சிபார்சுகள் இன்னும் செயல்படுத்தப்பட வில்லை.

செயல்படுத்தும் முறை : ஒழுங்குற அமையப்பெருமலிருக்கின்ற தொழில்களிலும், நாட்டின் தூரப்பகுதிகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள், தேசீயக் குறைந்த பட்சக் கூலிக்கான ஏற்பாடு, கூலி உயர்வு, ஊலிக் கட்டமைப்பின் சீரமைப்பு முதலியவற்றின் மூலம் நன்மை பெறவேண்டுமெனில், புதிய கூலி ஏற்பாடுகளைச் செயல் படுத்துவதற்கு மத்திய மாநில அரசுகள் நன்கு முயல வேண்டும். இவற்றைச் செயல்படுத்துவதில் சம்பந்தப்பட்டவர் களனைவரும் நல்ல ஆர்வத்தைக் காட்டி ஒத்துழைக்க வேண்டும் ; அதனோடு, நன்கு அமைக்கப்பெற்ற கண்காணிப்பாளர் அலுவலகமும் (inspectorate) இருக்க வேண்டியது மிகவும் அவசியமாகும். பொது மக்கள் இதன்மீது கவனம் செலுத்த வேண்டும் ; அப்போது தான், கண்காணிப்பாளர்கள் சிறந்த முறையில் தங்களது கடமைகளை ஆற்றிவருவர். தொழிலாளர் சட்டங்களை (labour laws) நன்கு செயல்படுத்த உதவியாய் இருக்கின்ற மற்றொரு காரணி சக்திவாய்ந்த தொழிலாளர் சங்கங்களாகும். தொழிலாளர் நலன்களைப் பாதுகாத்து வருகின்ற இவை, தொழிலாளர் சட்டங்கள் மீறப்படுகின்றபோது அவற்றை அதிகாரிகளின் பார்வைக்கு இவை கொண்டு வருகின்றன.

1953ஆம் ஆண்டின் செப்டம்பர் மாதத்தில் டோக்யோவில் நடைபெற்ற சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஆசிய பகுதி மாநாட்டில் (Asian Regional Conference) நிறைவேற்றப் பட்ட கூலி பற்றிய தீர்மானத்தை இங்கு ஆராய்வது நல்லது. அத் தீர்மானம் கூறுவதாவது : கூலிகள் சட்டபூர்வமாக அமல் செய்யப்பெற வேண்டும் ; கூலிச் சட்டங்களைப் புறக்கணிப்போர்களுக்கு தண்டனை கொடுக்கப்பெற வேண்டும் ; இதற்கென ஒவ்வொரு நாட்டிலும், போதிய அதிகாரங்களையும் அலுவலாளர்களையும் உடைய ஓர் அதிகாரி இருந்து வரவேண்டும். அத் தீர்மானம் மேலும் கூறுவதாவது : இவ் வதிகாரியை நன்கு பணிபுரியச் செய்ய வேண்டுமெனில், எல்லோருக்கும் புரியும்வண்ணம் கூலி பற்றிய விதிகள் எடுத்துரைக்கப்பட வேண்டும் : நல்ல பயிற்சியும் ஊதியமும் உடைய அலுவலாளர்களைக் கொண்ட கண்காணிப்பாளர் அலுவலகம் இருக்க வேண்டும். வேலையளிப்போர், தொழிலாளர் ஆகியோரிடையே நம்பிக்கையை உருவாக்குகின்ற முறையில், இவர்கள் உழைத்து வரவேண்டும் : கூலி விதிகள் மீறப்படுவதைப்பற்றி அவற்றைச் செயல்படுத்தும் அதிகாரிக்குத் தெரிவிப்பதற்கான ஏற்பாடு ஒன்று இருக்க வேண்டும். இவ்வாறு புகார் செய்வதனல் தொழிலாளர்களின் வேலைக்கு ஆபத்து ஏற்படக் கூடாது.

7. சமூகப் பாதுகாப்பு
(social security)

(1) முகவுரை

முற்காலத்தில் சமூகப் பாதுகாப்பு: உலகத்தின் மற்ற பாகங்களில் காணப்படுவதைப்போலவே, இந்தியாவிலும் பெரும்பாலான மக்கள் அன்றாடம் உழைத்து உண்ணவேண்டிய நிலையில் உள்ளனர். ஏதாவது, ஒருகாரணத்தால் இவர்கள் உழைக்க இயலாது போவார்களேயானால், பணத் தொல்லைகளுக்கு ஆளாகின்றனர். முற்காலத்திலும் இடைக்காலத்திலும் இவ்வாறு வேலை செய்ய இயலாது போகின்றவர்களைப் பராமரிக்கின்ற பொறுப்பைச் சமூகமோ, கூட்டுக் குடும்பமோ ஏற்றுக்கொண்டது. பயிர்த் தொழில் காலத்தில் வேலை மும்முரமாக இருக்கும்போது எல்லோரும் உழைப்பி லீடுபட்டு, விளைச்சலை முழுச் சமுதாயமோ, குடும்பமோ பகிர்ந்துகொள்வது வழக்கம். குடும்பத்தின் ஏனைய உறுப்பினர்கள் முதியவர்களையும், குழந்தைகளையும், உடல்நலக் குறைவானவர்களையும் கண்காணித்துக்கொள்வர். இவ்வகையான சூழ்நிலைகள் தற்போது படிப்படியாக மறைந்துகொண்டிருக்கின்றன.

தொழில் மயமாக்குத (industrialisation)லின் விளைவு: தொழில் புரட்சியின் விளைவாக உலகின் பொருளாதாரம் மற்றும் தொழில் முதலியவைகளின் கட்டுக்கோப்பில் ஓரியக்க மாறுதல் (dynamic change) நிகழ்ந்திருக்கிறது. 'தொழில் நுண்ணியல், தொழிலமைப்பு ஆகியவற்றின் நவீன முன்னேற்றங்கள் வாழ்வின் ஏழ்மையை அகற்றிப் பொருளாதார நிலையை உயர்த்த வல்லவை' என்கின்ற நம்பிக்கை பிறந்திருக்கின்றதென்றாலும், தொழில் வளர்ச்சியானது உலகெங்கணும் பழைய அமைப்புகளுக்கும் புதிய

அமைப்புகளுக்குமிடையேயும், மனிதப் போக்குகளுக்கும் தத்துவங்களுக்குமிடையேயும் ஒரு பூசலைத் தோற்றுவித்திருக்கின்றது. இதனால், பாதிக்கப்பட்டோர் முற்காலத்தில் சமூகப் பாதுகாப்பிலிருந்தவரேயாவர். தற்காலச் சமூகத்தில் அவர்கள் இன்னும் பாதுகாப்பினை அடையவில்லை. தொழில் மயமாக்கல் என்பது, நகர் மயமாக்குதல் (urbanisation) என்றாகி விட்டது. நகர்ப்பக்கம் வருகின்ற கிராமத் தொழிலாளிகள் மூதாதையர் தம் பழக்க வழக்கங்களிலிருந்து சிறிது சிறிதாகத் தங்களை விடுவித்துக் கொள்கின்றனர். இதனால், நோய், வேலையின்மை, வயோதிகம் போன்ற சிரமமான சூழ்நிலைகளில் இவர்கள் யாரையும் சார்ந்திருக்க முடியாத நிலை காணப்படுகின்றது.

புது யுகக் கருத்து: புது யுகத்தின் இயக்கக் கருத்துகளில் ஒன்று சமூகப் பாதுகாப்பு என்பதாகும். அது சமூக, பொருளாதாரக் கொள்கைகளை மாற்றியமைத்துக்கொண்டிருக்கிறது. தான் ஒருவனாகவோ, மற்ற சக தோழர்களின் உதவி மூலமாகவோ சமாளிக்க முடியாத ஆபத்துக்களுக்கெதிராக ஏழை ஒருவனுக்கு அரசாங்கம் தருகின்ற அரவணைப்பே தற்போது, 'சமூகப் பாதுகாப்பு' என வழங்கப்படுகிறது.

சமூக இன்சூரன்சும், சமூக உதவியும்: அரசாங்கமானது சமூகப் பாதுகாப்பில் தற்போது தீவிரமாக ஈடுபடுவதனால், பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதற்கு ஒரு தெளிவான முறைகள் தோன்றியுள்ளன. ஒன்று, சமூக இன்சூரன்சு (social insurance) திட்டம். இதன்கீழ், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களும், வேலையளிப்போர்களும் அரசாங்கமும் தங்கள் தங்கள் பங்குகளைச் செலுத்துகின்றனர். பெரும்பாலும் இதிலிருந்தே வேலையின்மை, நோய், வயோதிகம் போன்ற இடர்ப்பாடுகளிலிருந்து தொழிலாளர்களைக் காப்பதற்கு உதவியளிக்கப்படுகின்றது. தொழிலாளர்கள் இந்த நன்மைகளைப் பெறுவதற்குச் சில நிபந்தனைகள் உண்டு. இவ்வாறாகச் சமூக இன்சூரன்சு திட்டம் என்பதற்கு, இன்சூரன்சு செய்து கொண்ட தொழிலாளர்கள் செலுத்துகின்ற தொகையிலிருந்தும் வேலையளிப்போரும் அரசாங்கமும் தருகின்ற உதவிக் கொடையி (subsidy) லிருந்தும் குறைந்த வருமானமுடைய தொழிலாளர்களுக்கு, 'நன்மைகள் தர வழி வகுக்கும் ஒருமுறை' என இலக்கணம் சொல்லலாம். இரண்டாவது முறை, சமூக உதவித் (social assistance)திட்டம். இத்திட்டத்தின் மூலம் அரசாங்கமோ, ஸ்தலஸ்தாபனங்களோ மக்கள் தம் இடர்ப்பாடுகளைக் களைவதில் முனைகிறது. யாரும் 'பணம் செலுத்த வேண்டும்' என்கின்ற நிபந்தனை பொதுவாக இத் திட்டத்தில் இல்லை. சற்று தெளிவாகச் சொன்

ளுல், சமூக உதவி என்பது பணத்தை வசூலிக்காமலேயே, தாங்கள் சேய்கள், முடியாதவர்கள், முதியவர்கள், அங்க ஈனர்கள் ஆகியவர் களுக்குநன்மைகள் செய்துவைக்கு மொருதிட்டம் என்று கூறலாம். இது வேலையின்மை உதவியையும் (unemployment assistance) தன்ன கத்தே சேர்த்துக் கொள்கிறது. ஆகவே, சமூக உதவி என்பதற்கு, 'சிறிய வருமானமுள்ளவர்கள் தங்கள் குறைந்த பட்சத் தேவை களைப் பூர்த்திசெய்து கொள்ளப் போதுமான நன்மைகளைச் செய்து கொடுக்கும் ஒரு திட்டம்' என இலக்கணம் சொல்லலாம்.

மேற்கத்திய நாடுகளில், குறிப்பாக ஆங்கில ஐக்கிய அரசில் (United Kingdom) காணப்பட்ட தோழமைக் கழகங்கள் (Friendly Societies) வாயிலாகச் சமூக இன்சூரன்சு திட்டம் பிறந்தது. இந் நாடுளில் தோன்றிய இரவலர் சட்டங்களின் (Poor laws) விளைவே, சமூக உதவித் திட்டம். மக்கள் அனைவருக்கும் பிறப்புமுதல் இறப்பு வரை கிடைப்பதாக இருக்கின்ற சமூகப்பாதுகாப்புத் திட்டமிருந்து வரும் நாடான ஐக்கிய அரசில் முக்கியமாகக் கருதப்படுவது சமூக இன்சூரன்சு திட்டமேயாகும். தங்களுக்குரிய பங்கைச் செலுத்தி இவர்கள் நன்மைகளைப் பெறுகின்றனர். இந் நன்மைகளைப் பெறும் அருகதை இல்லாதவர்களோ முடியாதவர்களோ சமூக உதவித் திட்டத்தினுல் பராமரிக்கப் படுகின்றனர்.

சமூக இன்சூரன்சும், சமூக உதவியும் ஒன்றை ஒன்று நெருங்கிக் கொண்டிருக்கின்றன என்பது இன்றைய நடைமுறை யில் தென்படுவதாக இருக்கிறது. உண்மையில் இவை, ஒன்ருேடு ஒன்று நெருங்கி இணைந்து விடுகிறது என்றுகூடச் சொல்லலாம். உதாரணமாக, நியூசிலாந்திலும் (Newzealand) டென்மார்க் (Denmark) கிலும் பிரதானமாக இருப்பது சமூக இன்சூரன்சா அல்லது சமூக உதவியா என்று சொல்வது சிரமாகவிருக்கிறது. இந் நாடுகள் சமூகப் பாதுகாப்புத் தேசீயத் திட்டத்தைப் பின் பற்றி வருகின்றன.

சமூக உதவி சிறப்பாக அமைய வேண்டும். அதன் நன்மைகள் மக்களனைவருக்கும் கிடைக்கக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும். இவற்றை எந்த அளவிற்குச் செய்ய முடியும் என்பது நாட்டு வருமானத்தின் அளவைப் பொறுத்திருக்கிறது. ஆகவே, இவை ஒரு பின்தங்கிய நாட்டில் குறைவாகக் காணப்படும். ஆனல், சமூக இன்சூரன்ஸ் திட்டமோ பெரும்பாலும் தனிப்பட்ட தொழிலின் திறனைப் பொறுத்தேயிருக்கிறது. இதனுல், இம் முறையை நாம் படிப்படியயக முதலில் வளமான தொழில்களிலிலும், பிறகு வளம் குறைந்த தொழில்களிலும் புகுத்த வேண்டும். சமூகப் பாது

காப்பினை எல்லா மக்களுக்கும் தற்போது தர முடியாத நிலையி லிருக்கும் இந்தியா போன்ற ஒரு நாட்டில் சமூக இன்சூரன்சு திட்டமே முக்கியமானதாகக் கருதப்பட வேண்டியிருக்கிறது.

சமூகப் பாதுகபிாப்ன் முக்கியத்துவம் : ஒவ்வொரு பின்தங்கிய நாட்டைப் பொறுத்தவரையில், சமூகப் பாதுகாப்பு முறைகள் இரு விதங்களில் முக்கியமானவையாக இருக்கின்றன. இவை, மக்களது வாழ்க்கை நிலையையும், வேலைச் சூழ்நிலைகளையும் மேன்மைபடுத்துவ தோடு, எதிர்காலத்தின் நிலையற்ற தன்மைக்கெதிராக மக்களுக்கு ஆதரவு தருவதன்மூலம், மக்கள் நல அரசு (Welfare State) அடை வதற்கோர் முக்கியபடி அமைப்பதாக இருக்கின்றன. அதனோடு, ஒவ்வொரு தொழில் மயமாக்கும் திட்டத்திற்கும் (industrialisation plan) இவை உறுதுணையாக இருக்கின்றன. ஏனெனில், இவை தொழிலாளர்களைத் திறமை மிக்கவர்களாக ஆக்குவதோடு, தொழில்பூசல் (industrial disputs) களினால் விளைகின்ற விரயத் தையும் குறைத்து விடுகின்றன. நோயினாலும் அங்க ஈனத்தினா லும் ஏற்படுகின்ற வேலையிழப்புகள் தொழிலாளனின் வருமானத் தையும் நாட்டு உற்பத்தியின் அளவையும் பெரிதும் குறைத்து விடுகின்றன. சமூகப் பாதுகாப்பின்மை என்பது உற்பத்தியைப் பாதிப்பதோடு, நிலையான, திறமையான தொழிலாளர் அணி உருவாவதைத் தடுத்து விடுகிறது. எனவே, சமூகப் பாதுகாப் பென்பது ஒரு சுமையன்று; மாறாக, நீண்ட காலத்திவ் நல்ல வருவாய் அளிக்கும் ஒரு சிறந்த முதலீடாகும்.

(2) சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பும் சமூகப் பாதுகாப்பும்

(International Labour Organisation)

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் பணிகள் : பிலடெல்பியா அறிக்கையுன்படி உலகத் தொழிலாளர் அமைப்பின் கடமை என்னவென்றால், 'சமூகப் பாதுக்காப்புத் திட்டங்களைப் பெருக்கி, ஆதரவு தேவைப்படுவோர்க்கு ஓர் அடிப்படை வருமானத்தையும், போதிய மருத்துவ உதவியையும் தருவதற்கானவற்றை' செய் தலேயாகும். இவ் வறிக்கையைச் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்றுக்கொண்டு தொழிலாளர் இழப்பீடு (workmen's compensation) மருத்துவ உதவி, நோய் நிவாரண உதவி, வேலை யின்மை நிவாரண உதவி, முதியோர் உதவி, பேறுகால உதவி ஆகியவற்றிற்கான சர்வதேசத் தரங்களைக் (international

standards) குறிப்பிட்டுப் பல மரபுகளையும், சிபார்சுகளையும் தந்திருக்கிறது.

ஆசிய நாடுகள் : ஆசிய நாடுகளைப் பொறுத்தவரை சர்வ தேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஒரு தனிப்பட்ட அக்கறையும் செலுத்தியிருக்கிறது. 1947ஆம் ஆண்டு புது டில்லியில் கூட்டப் பெற்ற ஆசியப் பகுதித் தொழிலாளர் தொடக்க மாநாடு (The Preparatory Asian Regional Labour Conference), பல்வேறு ஆசிய நாடுகளில், 'சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் துரிதமாக அமலாக்கப்படவேண்டும்' என்று ஒரு விளக்கமான தீர்மானத்தை நிறைவேற்றியது. 'நோய், தாய்மை, உடல் உரங்குன்றல், இல்லத் தலைவனின் மரணம், வேலை செய்கின்றபோது ஏற்படுகின்ற ஆபத்துகள் முதலியவற்றிற்கெதிராகவும் தொழில்துறை உழைப்பாளிகளைப் பொறுத்தவரை வயோதிகம், சில சமயங்களில் வேலையின்மை ஆகியவற்றிற்கெதிராகவும் ஆதரவு தரப்படல் வேண்டும். வருமானப் பாதுகாப்புச் (income security) சமூக இன்சூரன்சு மூலமாகக் கொண்டுவரப்பட வேண்டும்' என்று அத் தீர்மானம் கூறியது. சமூக இன்சூரன்சு கைக்கோளினைத் தீர்மானிக்கும் போது, படிப்படியாகப் புகுத்தப்படக்கூடிய ஒரு முழுமையான, நெடுங்காலச் சமூக இன்சூரன்சு திட்டத்தைத் தொடக்கத்திலேயே வகுத்துக்கொள்ள வேண்டும். அதனோடு, வயோதிகம், மரணம் போன்ற ஆபத்துகளுக்கெதிராக ஆதரவு தருவதற்கான முதல் படியாகப் பொருத்தமான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

நுட்ப ஆலோசனை : சமூகப் பாதுகாப்பின் அகில உலகத் தரங்களை வகுப்பதோடல்லாது, சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களைத் தீட்டுதல், செயல்படுத்துதல், நிர்வகித்தல் முதலியவைபற்றிய நுட்ப ஆலோசனையை உறுப்புநாடுகளுக்குத் தருவதும் அனைத்துலகத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஒரு முக்கிய செயலாகும். இந்தியாவில் நாட்டு வேலையாள் இன்சூரன்சு திட்டம் (The Employee's State Insurance Scheme) தீட்டப்பட்டபோது இவ் வகையான ஆலோசனை தரப்பட்டது.

(3) அயல்நாடுகளில் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள்

ஆங்கில ஐக்கிய அரசு (United Kingdom) ; ஐக்கிய அரசுபோல் ஏழ்மையை எதிர்த்து மிகவும் துணிச்சலாகப் போராடியிருக்கின்ற வேறு ஒரு நாடு நவீன காலத்தில் இல்லை எனலாம். அங்கே இருக்கின்ற சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டம் எலிசபெத் அரசி காலத்து இரவலர் சட்டங்களைப்போன்று பழமையானது. ஏழைகளையும்

திக்கற்றவர்களையும் காப்பாற்றுவதைத் தன்பொறுப்பாக அரசாங்கம் எடுத்துக்கொண்டது என்பதற்கான முதல் அறிகுறியாக 1601ஆம் ஆண்டு இரவலர் சட்டங்கள் அங்கே நிறைவேற்றப் பட்டன. ஆனால், இரவலர் சட்டங்கள், எதிர்பார்த்த நன்மைகளைத் தரவில்லை; அதனோடு ஏழ்மைநிலை (panperism)யும் இழிவானதாகச் சமூகத்தில் கருதப்படலாயிற்று. குடிமக்கள் ஒவ்வொருவரின் தனிப்பட்ட நலத்தை அரசாங்கம் காப்பது என்பது அண்மையிலேதான் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. இவ்வகையான அரசாங்கச் செயலை அரை நூற்றாண்டிற்கு முன்னால் கண்டித்த எதிர்ப்புவாதிகள், குழந்தைகளுக்கு ஊண், உடை, கல்வி தருவது பெற்றோரின் கடமை என்றும், வேலையின்மை, நோய், வயோதிகம் போன்ற இடர்ப்பாடுகளை ஒவ்வொருவனும் தன் சேமிப்பின் மூலமே தவிர்த்துக்கொள்ள வேண்டும் என்றும் சுட்டிக் காட்டினார்கள்.

ஆங்கில ஐக்கிய அரசில் நிறைவேற்றப்பட்ட மற்ற சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களாவன: தொழிலாளர் இழப்பீடு சட்டம் (1897), வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளச் சட்டம் (1908) தேசீய இன்சூரன்சு சட்டம் (1911), பங்களிப்பு, ஓய்வுச் சம்பளச் சட்டம் (1925). தேசீய இன்சூரன்சு சட்டம் (1946) என்பது கட்டாய வேலையின்மை இன்சூரன்சைக் கொண்டு வந்தது. அனாதைகளுக்கு உதவி கிடைப்பதற்கும், தொழிலாளர்களுக்கும், விதவைகளுக்கும் ஓய்வுச் சம்பளம் கிடைப்பதற்கும், பங்களிப்பு ஓய்வுச் சம்பளம் சட்டம் (Contributory Pensions Act), வகை செய்தது.

இந்தச் சமூக முற்காப்புத் திட்டங்கள் (Schemes of Social-Provision) அரைகுறையானதாகவும், விளக்கமற்றதாகவும், ஒன்றோடு ஒன்று இணைந்து காணப்படாமலுமிருந்தன. ஆகவே, சமூக இன்சூரன்சு போன்ற அமைப்புகள் பற்றி, சர் வில்லியம் (தற்போது பெவெரிட்ஜ் பிரபு) தலைமையின்கீழ் ஒரு குழு ஆய்வு நடத்தியது. 1942ஆம் ஆண்டு வெளிவந்த பெவெரிட்ஜ் அறிக்கை (Beveridge Report) யானது அரசியல் வெளியீடு என்கிற வகையில் முதன்முதலாக, சமூகத்தின் முன்னேற்றத்திற்கு முட்டுக்கட்டைகளாக இருக்கின்ற ஐந்து பெரும் தடைகளான தேவை, நோய், அறியாமை, ஏழ்மை, சோம்பேறித்தனம் ஆகியவற்றைப் போக்குவதற்கென ஒரு விளக்கமான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தை, தனிப்பட்ட குடிமக்களின் கூட்டுறவுடன் நிறைவேற்றுகின்ற பொறுப்பினை அரசாங்கம் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்ற கருத்தினை வெளியிட்டது.

பெவெரிட்ஜ் அறிக்கையில் காணப்பட்ட சிபார்சுகளுக்கேற்ப, ஐக்கிய அரசில் அடியிற்கண்ட நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டன.

1. பல்வேறு உதவிகளோடு பண உதவியையும் அளிப்பதற்கான குடும்பப் படித்திட்டம் (system of family allowances) கொண்டுவரப்பட்டது.

2. தேவைப்படும் மக்களனைவருக்கும் ஒரு விரிவான இலவச மருத்துவத் திட்டத்தை ஏற்படுத்தும் தேசியச் சுகாதாரப் பணிச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது.

3. பங்களிப்புத் திட்டத்தின்கீழும், பங்களிப்பில்லாத் திட்டத்தின்கீழும் தரப்பட்ட வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளங்களின் வீதங்கள் மிகவும் அதிகரிக்கப்பட்டன.

4. வேலையின்மை உதவிக்காலம் நீட்டப்பட்டது. அதனோடு பெரும் மந்தநிலை (great depression) யின்போது காணப்பட்ட பரவலான வேலையின்மை மறுபடியும் ஏற்படுவதைத் தடுப்பதற்காக வேலை வாய்ப்பு வசதிகளைப் பெருக்கிப் பேணிக்கொள்தல் அரசாங்கக் கொள்கையின் அடிப்படைத் தத்துவமாக இருக்க வேண்டும் என்பது ஏற்றுக்கொள்ளப் பட்டது.

இத் திட்டங்களோடு, தங்களைத் தாங்களே பேணிக் கொள்ள முடியாதவர்களுக்கும், மற்ற சமூகப் பணிகளினால் பலனடையாமல் போகின்றவர்களுக்கும் நிதி உதவியளிக்கும் தேசிய உதவித் திட்டமும் ஐக்கிய அரசில் உண்டு. இவையே அன்றி, முதியவர்களையும் உடல் உரங்குன்றியவர்களையும் பராமரித்து வரும் ஸ்தல தாபனங்களும் இன்னபிற அமைப்புகளும் சட்ட நடவடிக்கைகள் மூலம் ஆதரவு பெறமுடியாமல் போகின்றவர்களுக்கு உதவிகள் அளிப்பதில் பெருந் தொண்டாற்றி வருகின்றன.

ஸ்வீடன் (Sweden) : சமூக இன்சூரன்சு திட்டத்தை முதன் முதலில் தொடங்கிய நாடுகளில் ஒன்று ஸ்வீடன். அந் நாட்டின் தற்போதைய சமூக இன்சூரன்சு திட்டங்களில் அடியிற் கண்டவை இடம் பெறுகின்றன.

1. தேசிய ஓய்வுச் சம்பளங்கள்
2. குழந்தைகள் உதவித் தொகை.
3. நோய் இன்சூரன்சு — இதில் பேறுகால உதவியும் இடம் பெறும்.
4. தொழில் விபத்து இன்சூரன்சு (Industrial Injuries Insurance).
5. வேலையின்மை இன்சூரன்சு.

சமூக இன்சூரன்சு முறையானது தொடக்கத்தில் தொழிலாளர்களுக்குமட்டுமே பொருந்தக் கூடியது எனக் கருதப்பட்டதென்றாலும், முதல் உலக யுத்தம் தொடங்குவதற்கு முன்னால், ஸ்வீடன் நாட்டில் கட்டாய வயோதிக, அங்கவீன ஒய்வு சம்பளத் திட்டம் நடைமுறைக்கு வந்து விட்டது. இத் திட்டத்தோடு, ஸ்வீடன் நாட்டுச் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின் அடிப்படை அம்சமான மக்களனைவருக்கும் பாதுகாப்பு நன்மைகள் கிடைப்பதாக இருக்க வேண்டும் என்ற கொள்கை புகுத்தப்பெற்றது. ஆனால், தன்னிச்சை இன்சூரன்சு தத்துவத்தை மாற்றியமைப்பதற்கு ஸ்வீடன் நெடுநாள் எடுத்துக் கொண்டது. இது ஆதியில், வாணிப இன்சூரன்சு நிறுவனங்கள் மாதிரி தனிநபர் விருப்பத்தின் அடிப்படையில் இயங்கி வந்தது.

ஸ்வீடன் நாட்டுச் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின் அம்சங்களில் ஒன்று வேலையளிப்போர்கள் எந்தவித சமூக இன்சூரன்சு திட்டங்களுக்கும் பணம் கொடுப்பதில்லை என்பதாகும். தொழில் விபத்து இன்சூரன்சு திட்டத்திற்கு (Industrial Injuries Insurance System) மட்டுமே அவர்கள் பணம் தருகின்றனர். இதற்குக் காரணம், நல்ல வேலையிலிருக்கின்றவர்களேயன்றி, மற்ற மக்களனைவருக்குமே சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் பயனளிக்க வேண்டும் என்ற ஸ்வீடன் நாட்டுக் குறிக்கோளாகும். இக் கொள்கையிலிருந்து தோன்றியதுதான் வயோதிக ஒய்வுச் சம்பளத்தைப் பொறுத்தவரை முக்கியமாக இருக்கின்ற 'பராமரிப்புக் கருத்து (maintenance concept). இதன் பொருள் என்னவென்றால், போதிய பராமரிப்புத்தரத்தை ஏற்படுத்துவதற்கான உதவிகளைச் செய்யத் தேவைப்படும் நிதியானது நிகழ்காலத் தேசீய வருமானத்தின்மீது ஒரு வரியைப் போடுவதன்மூலம் கிடைக்கிறது என்பதாகும். ஒய்வு பெற்றவர்களின் வருமானமும் பொருளாதார நிலையும் எத்தகையதாக இருந்தாலும், அவர்களுக்குத் தேசீய ஒய்வுச் சம்பளங்கள் ஒரே வீதத்தில்தான் கொடுக்கப்படுகின்றன.

1952ஆம் ஆண்டிற்கு, 16 வயதிற்குக் குறைந்த குழந்தைகளுக்கு, அவர்களது பெற்றோரது வருமானம் எத்தகையதாக இருந்தாலும், குழந்தைகள் உதவித்தொகை தரப்படுகிறது. 10 வயதிற்குக் குறைந்த குழந்தைகளைப் பராமரித்து வருவதற்காக, தாரமிழந்தவர்களுக்கும், விதவைகளுக்கும் துணைப்படி (supplementary allowance) வழங்கப்படுகிறது.

மக்களே முன்வந்து ஸ்வீடனில் நோய் இன்சூரன்சை ஏற்றுக் கொண்டனர். 1880ஆம் ஆண்டிலேயே தன்னிச்சை இன்சூரன்சு

கழகங்கள் ஸ்வீடனில் தோன்றிவிட்டன. அரசாங்க உதவிபெறும் தன்னிச்சைத் திட்டம் அங்கீகரிக்கப்பட்ட நோய் நிவாரண உதவி கழகங்களினுல் (Sickness Benefit Societies) நிர்வகிக்கப்பட்டு, தேசிய ஓய்வுச் சம்பளச் சபை (National Pensions Board) யின் ஒரு தனிப் பிரிவினுல் கண்காணிக்கப்படுகிறது. திட்டத்தை நிறைவேற்றுவதற்காகின்ற செலவில் மூன்றில் இரண்டு பங்கைக் கழகங் களும், மீதியிருப்பதை அரசாங்கமும் ஏற்றுக்கொள்கிறது. தரப் படுகின்ற உதவிகளில் நோய், மருத்துவ உதவிகளும், பெண்களைப் பொறுத்தவரை பேறுகால உதவியும் இடம் பெறுகின்றன மருத்துவ உதயில் நாம் அறிய வேண்டியது, மருத்துவம் பார்ப் பதற்காகச் செய்யப்பட்ட செலவில் மூன்றில் இரண்டு பங்கு திருப்பித் தரப்படுகிறது என்பதாகும். நோயின் காரணமாக வேலைசெய்யும் தகுதி இழந்தவர்களுக்கு நோய் உதவி தரப்படு கிறது. மருத்துவ உதவிகளுக்கு, அதாவது செலவுத் தொகையில் மூன்றில் இரண்டு பங்கைத் திருப்பித் தருவதற்கு, காலவரை கிடையாது. ஆனுல், நோய் உதவி அளிப்பதற்கு, அதாவது பண உதவி அளிப்பதற்கு-கால அளவு இரண்டாண்டுகளுக்கு மேலிருக்க வேண்டுவது அவசியம்.

அரசாங்க உதவி பெறும் தன்னிச்சை வேலையின்மை இன்சூரன்சு திட்டம் (Voluntary unemployment Insurance Scheme) ஸ்வீடன் நாட்டுத் தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலானேருக்கு நன்மை பயப்பதாக இருக்கிறது. இன்சூரன்சு எடுத்துக்கொண்ட ஒருவன் உதவிகளைப் பெறுவதற்கு முன்னுல் சில நிபந்தனைகளைப் பூர்த்திசெய்ய வேண்டும். அவையாவன; 6 நாட்கள் முதல் 12 நாட்கள்வரை காத்திருக்க வேண்டும்; ஒரு ஆண்டில் 120 முதல் 150 நாட்களுக்கே பொருந்தும்; 52 வாரங்களுக்குப் பங்கு கள் செலுத்திவரவேண்டும்; அதனேடு, பொருத்தமான வேலை தரப்படவில்லை என்பதால் ஒரு பொது வேலைதேடித்தரும் அலுவல கத்தில் தன்னைப் பதிவு செய்துகொண்டதற்கு ஓர் அத்தாட்சி இருக்க வேண்டும். இந் நிபந்தனைகளின்படி இன்சூரன்சு எடுத்துக் கொண்டவனுக்கு ஓர் அடிப்படைஉதவி தினமும் அளிக்கப்படும். எவ்வளவு பணம் தரப்படுமென்று, அவனது கூலியையோ, அவன் வாழ்கின்ற இடத்தில் வசூலிக்கப்படும் வீட்டு வாடகைத் தொகை களையோ பொறுத்திருக்கும். இத் திட்டமானது வேலையின்மை நிவாரண கழகங்களினுல் செயற்படுத்தப்பட்டு, இன்சூரன்சு எடுத்துக்கொண்ட தொழிலாளர்களாலேயே நிருவகிக்கப்பட்டு, அரசாங்கத்தால் கண்காணிக்கப்படுகிறது. இத் திட்டத்திற்குத் தேவைப்படும் பணத்தின் பாதியளவு பங்கு வேலையாகவும் மறு பாதி அளவு அரசாங்கஉதவி கொடை மூலமாகவும் கிடை

கிறது. இத் திட்டத்திற்கு வேலையளிப்போர்கள் பணம் தருவதில்லை என்பது ஸ்வீடனில் ஒரு தனி அம்சம்.

ஸ்வீடன் நாட்டு மக்களின் பெரும்பகுதியினர், பல்வேறு கட்டாய சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களின்கீழ் அனுபவிக்கிற நன்மைகளையே அன்றி, உடல்நலக் குறைவின்போதோ வயோதிகத்தின்போதோ தங்களது பராமரிப்புக்கென்று மற்ற சமூக உதவிகளையும் பெற்று வருகின்றனர். அரசாங்க உத்தியோகஸ்தர்கள் உத்தியோக ஓய்வுச் சம்பளத்தையும், உடல்நலக் குறைவிற்கென ஊதிய ஈட்டை (salary compensation) யும் பெறுகின்றனர். கப்பலோட்டிகளுக்கென, அரசாங்க உதவிபெறும் ஒரு தனி இன்சூரன்சு திட்டம் நடைமுறையிலிருக்கிறது. சமூக உதவியைப் பொறுத்தவரை ஸ்வீடன் நாடு முன்னணியில் இருப்பதற்கு இரு காரணங்கள் உண்டு. ஒன்று, அங்கிருக்கின்ற பல்வேறு சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையதாகவும் வருமானப் பாதுகாப்பை அழிக்கும் பொதுவான இடர்ப்பாடுகளுக்கெதிராக ஓர் அரண் அமைப்பதாகவுமிருக்கின்றன. மற்றொன்று, சமூக இன்சூரன்சு திட்டங்களேயன்றி மற்ற பல சமூக உதவிகளும் ஒழுங்காகத் தரப்படுகின்றன. அவையாவன: பொது சுகாதாரப் பணி; குடும்பம், குழந்தை, இளைஞர் நலப்பணி; ஒரு சிறந்த வீட்டுவசதி கைக்கோள், பொது உதவி முதலியனவாகும். இவை ஸ்வீடனின் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களுக்கு வலிவூட்டுகின்றன.

நியூசிலாந்து : நியூசிலாந்து ஓர் உயர்தரமான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தைப் பெற்றிருக்கிறது. செல்வம் கொழிக்கும் பொருளாதார சூழ்நிலைகளில் அது பிறந்து வளர்ந்தது என்றாலும், உலகப் பொருளாதார மந்தத்திற்குப் பிறகுதான், அங்கே சமூக சீர்திருத்தத்தின் வேகம் துரிதமாயிற்று. புதிய நாடு என்கின்ற வகையில், நியூசிலாந்து அரசாங்கத் தலையீட்டினை ஒரு மரபாகக் கொண்டிருக்கிறது. இது, சமூக இன்சூரன்சு வளர்வதற்கு உதவியாக இருந்திருக்கிறது.

நியூசிலாந்தின் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தில், நாட்டில் மிகவும் பரவியிருக்கின்ற ஒரு சுகாதாரப் பணித்திட்டத்தையும், வயோதிகம், உடல்நலக்குறைவு, கணவனின் மரணம், பெற்றோரின் இறப்பு, வேலையின்மை போன்றவைகளினாலோ வேறு தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகளாலோ துன்பப்படுவோருக்குப் பண உதவி அளிக்கின்ற ஒரு விரிவான அரசாங்க உதவித் திட்டத்தையும் பார்க்கிறோம்.

இந்தத் திட்டம் ஏழைகளை ஒரு வகுப்பாகக் கருதி அவர்களுக்கு மட்டும் உதவியளிக்க முயலவில்லை. மாறாக, சமுதாயத்தில் குறுங் கால அல்லது நெடுங்கால பணத் தேவையினால் அவதியுறுகின்ற அல்லது மருத்துவ உதவி வேண்டி நிற்கின்ற எந்த ஒரு மனிதனுக்கும் உதவியளிக்கவே இத் திட்டம் முயல்கிறது.

நியூசிலாந்தின் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்திற்கு அடிப்படையாக இருப்பது, 1938ஆம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டமாகும். முதுமை, நோய், கணவனின் மறைவு, பெற்றோரது மரணம், வேலையின்மை போன்றவைகளாலோ வேறு தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகளாலோ விளைகின்ற பேரிடர்களிடமிருந்து நியூசிலாந்து மக்களைக் காப்பாற்றுவதற்கான முதியோர் விதிகளையும் பற்றி நன்மைகளையும் செய்வதற்கு இச் சட்டம் வழி வகுக்கிறது. தேவைப்படும் மக்களுக்கு நோய் மருத்துவ உதவிகள் செய்வதற்கான ஒரு திட்டத்தையும் இது தருகிறது. அதனோடு சமுதாயத்தின் சுகாதாரத்தையும், பொதுநலத்தையும் அபிவிருத்தி செய்து அவற்றைச் சீராக வைத்துக்கொள்ளத் தேவையான உதவிகளைச் செய்வதற்கும் இச் சட்டம் இடமளிக்கிறது.

சமுதாயத்தில், அறுபது வயதை அடைந்த எவருக்கும் ஓய்வுச் சம்பளம் தருவதற்கு வயோதிக உதவித்திட்டம் வழி செய்கிறது ஆனால், ஓய்வுச் சம்பளம் பெறுபவர் நல்ல நடத்தை உடையவராயும், உறைவிடத் தகுதிகள் (residential qualifications) பெற்றவராயுமிருக்க வேண்டும். ஓய்வுச் சம்பளத்தைப் பெறும் தகுதி மனைவிக்கு இல்லாதபோது, கணவன் சில சமயங்களில் சமூகப் பாதுகாப்புக் குழுவின் (Social Security Commission) உசிதப்படி ஒரு கூடுதலான பண உதவியைப் பெறமுடியும். விதவைகளுக்கு ஓர் அடிப்படை உதவிச் சம்பளம் தரப்படுகிறது. பதினாறு வயதிற்குட்பட்ட குழந்தைகளை வைத்துக் கொண்டிருக்கும் ஒரு விதவைக்கு அன்னையர்படி (mother's allowance) சொல்லப்படுகின்ற பிரத்யேகத் தொகை வழங்கப்படுகிறது. பதினாறு வயதிற்குட்பட்ட எல்லாக் குழந்தைகளுக்கும் (மாற்றாள் குழந்தைகளையும் தத்து எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட குழந்தைகளையும் சேர்த்து) குடும்ப உதவிப்பணம் தரப்படுகிறது. சில வேளைகளில் பதினாறு வயதிற்கு மேற்பட்டவர்களுக்கும் இது வழங்கப்படுவதுண்டு. இவ்வுதவி பெறுவோர்க்கு உறைவிடத் தகுதி வேண்டும்.

உடல் நலக்குறைவு அல்லது விபத்தின் காரணமாக உழைக்கும் தகுதியைத் தற்காலிகமாக இழந்து நிற்கும் பதினாறு வயதிற்கு மேற்பட்ட எந்த ஒரு நபரும் நியூசிலாந்தில், நோய் நிவாரண

உதவி பெறுவதற்குத் தகுதி உள்ளவராவர். அந்த நபர் உழைக்கும் ஆற்றல் பெறுகின்ற வரையிலோ, நோயாளி உதவித் தொகை Invalid's Benefit) போன்ற வேறுவித உதவிகளைப் பெறுகின்ற வரையிலோ இவ்வுதவி தொடர்ந்து கொடுக்கப்படுகிறது. யார் யாருக்கு ஆற்றலிழப்பு நிரந்தரமானதாக இருக்கிறதோ, அவர்களுக்கு இயலாநிலை உதவித் தொகை வழங்கப்படுகிறது. இவர்கள் பதினாறு வயதிற்கு மேற்பட்டவர்களாகவும், அதே சமயத்தில், வயோதிக உதவிச் சம்பளத்தை வாங்காதவர்களுமாகவுமிருக்க வேண்டும். ஆனால், ஆற்றலிழப்பானது வேண்டுமென்றே செய்து கொண்டதாகவோ, தூண்டப்பெற்றதாகவோ இருக்கக் கூடாது.

சுரங்கத் தொழிலினால் நோயுறுகின்ற சுரங்கத் தொழிலாளர் தனிப் பாதுகாப்புப் பெறுவதால், அவர்கள் தவிர எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் நஷ்டஈடு தருவதற்கு ஒரு தனிச் சட்டம் நியூசிலாந்திலிருக்கிறது. வேலை செய்கின்றபோது, ஏற்படவிருக்கும் விபத்துக்களுக்கெதிராக வேலையாட்கள் தங்களை இன்சூர் செய்து கொள்ள வேண்டும் என்று இச் சட்டம் கட்டாயப்படுத்துகிறது. கப்பலோட்டிகளுக்கும், விமானப் படையினருக்கும் ஒப்பந்தத்தின்கீழோ பயிற்சிக் காலத்திலோ இருக்கின்ற கூலிக்காரர்களுக்கும், எழுத்தர்களுக்கும் இச் சட்டம் பயன்படுகிறது. அந்தந்தத் தொழிலில் ஏற்படவிருக்கும் விபத்துக்களின் இயல்புக்கேற்றாற்போல் ஒரு மதிப்பெச்சத்தை (Premia) வேலையளிப்போன் தரவேண்டும்.

எதிர்பாராமல் நிகழ்கின்ற வேறு பல இடர்களுக்கு, பொது மக்கள் சுகாதாரப் பணித்திட்டத்தின் மூலம் உதவிகள் தரப்படுகின்றன. இப் பொதுப்பணித் திட்டத்தினால் ஆற்றப்படுகின்ற உதவிகளில் சில பின் வருவன: மருத்துவ ஆலோசனைகள், மருந்து வழங்கீடு (Pharmaceuticals Benefits) மருத்துவமனை வசதிகள், பேறுகால உதவிகள் முதலியவை. நோயாளிகள் தங்கள் மருத்துவர்களுக்கு ஒருசிறு தொகையைத் தரவேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. ஆனால், மற்ற மருத்துவ வசதிகள் அனைத்தும் அவர்களுக்கு இலவசமாகவே வழங்கப்படுகின்றன.

ஆஸ்திரேலியா: தன் மக்களுக்குச் சமூகப் பாதுகாப்பளிப்பதில் ஆஸ்திரேலிய காமன்வெல்த் நாடானது, கடந்த அரை நூற்றாண்டில் ஒருபெரும் முன்னேற்றத்தை அடைந்திருக்கிறது. இந்த நூற்றாண்டின் தொடக்கத்தில், மக்களது சுகாதாரத்திற்கும், கல்விக்கு மட்டுமே ஆஸ்திரேலியாவில் சமூகப் பணித்திட்டங்களிருந்தன. ஆனால், தற்போது அங்கேயிருக்கின்ற பாதுகாப்புத் திட்டமானது, மக்களது வருமானத்திற்கும், நலத்திற்கும் ஏற்படக்

கூடிய பொதுவான இடர்ப்பாடுகளிட மிருந்து பெரும் பாலாரைப் பாதுகாக்கும் ஒரு திட்டமாக இருக்கிறது.

அங்கு ஆற்றப்படும் சமூகப் பணிகளுக்குத் தேவைப்படும் நிதியானது ஒரு சாதாரண முறையில் அடையப்பெறுகிறது. 1947ஆம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட ஆஸ்திரேலிய சமூகப் பணிகள் ஒருங்கிணைப்புச் சட்டம் (The Australian Social Services Consolidation Act, 1947) அந் நாட்டின் சமூகப் பாதுகாப்புப் பணிகளுக்கு வழி வகுத்தது. அப் பணிகளாவன: வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளங்கள், இயலாநிலை உதவித் தொகைகள், விதவையர் உதவி நிதிகள், பேறுகால உதவித் தொகைகள், சேய்நல உதவி, வேலையின்மை நிவாரண உதவி, நோய் நிவாரண உதவி, ஈமச்சடங்கு உதவி (funeral benefits) முதலியவை. இவைகளைத் தவிர, தொழிலாளர்களுக்கு இழப்பீடும், எச்ச உதவி (residual relief), யும் தருவதற்கென்று ஓர் அரசாங்கத் திட்டமும் உண்டு.

அறுபது வயதடைந்த பெண்களுக்கும், அறுபத்தைந்து வயதடைந்த ஆண்களுக்கும் வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளங்கள் வழங்கப்படுகின்றன. கண்பார்வையையோ, உழைக்கும் ஆற்றலையோ நிரந்தரமாக இழந்து நிற்கும் நபர்களுக்கு இயலாநிலை ஓய்வுச் சம்பளம் தரப்படுகிறது.

16 வயதிற்கும் 65 வயதிற்குமிடையே இருக்கின்ற ஒருவன் வேலையற்றிருப்பானுனல், அவனுக்கு வேலையின்மை நிவாரண உதவி கொடுக்கப்படுகிறது. ஆனுல், அவன் தனக்குப் பொருத்தமான வேலையைச் செய்கின்ற ஆற்றல் பெற்றவனுயும், அவ் வேலையை அடைவதற்கு உண்மையிலேயே பாடுபட்டவனுயுமிருக்க வேண்டும். பெண்களைப் பொறுத்தவரை வயது வரம்பு 60. வேலையின்மை நிவாரண உதவி கோரும் ஒருநபர் ஏற்கெனவே வேலை செய்திருக்க வேண்டும் என்பதில்லை. தனக்குத்தானே வேலையளித்துக் கொண்ட ஒருநபர்கூட, வேறெரு வேலையை ஏற்றுக் கொள்வதற்குச் சித்தமா யிருப்பானேயானுல், வேலையின்மை நிவாரண உதவி பெறும் தகுதி பெறுகிறுன். உடல் நலக்குறைவினுலோ, விபத்தினுலோ, உழைக்கும் ஆற்றலைத் தற்காலிகமாக இழந்திருப்பவர்களுக்கு நோய் நிவாரண உதவி வழங்கப்படுகிறது.

விதவை உதவி நிதிகள் மற்றெருவரின் ஆதரவிலிருக்கின்ற பெண்களுக்கும் தரப்படுகின்றன. வயது, பராமரிக்கப்படும் சேய்கள் ஆகியவைகளுக்கேற்ப, ஆஸ்திரேலியசட்டம், விதவைகளை நான்கு வகைகளாகப் பிரித்து, ஒவ்வொரு வகையினருக்கும் இவ்

வளவு என்று உதவித் தொகைகளை அளிக்கிறது. சிறையில் வைக்கப்பட்ட அல்லது புத்தி சுவாதீன மற்றுப் போனதனுல் ஆஸ்பத்திரியிலிருக்க அனுமதிக்கப்பட்ட கணவன்மார்களது மனைவிகளுக்கும். விவாக ரத்து செய்யப்பட்ட அல்லது கைவிடப் பட்ட பெண்களுக்கும் விதவை உதவிநிதி வசதிகளுண்டு.

ஆஸ்திரேலியாவில், பல்லாண்டுக் காலமாக அளிக்கப்பட்டு வருகின்ற உதவிகளில் ஒன்று பேறுகால உதவியாகும். 1947ஆம் ஆண்டின் சட்டத்திற்குப் பிறகு, இவ்வுதவித் தொகையின் வீதங் கள் அதிகரிக்கப்பட்டன. 16 வயதுவரை குழந்தைகளைப் பாது காத்து, பயிற்றுவித்து, வளர்த்து வருவதற்காகத் தாய்மார் களுக்குச் சேய் உதவிநிதி அளிக்கப்படுகிறது. வயோதிகர்களுக்கும் இயலாநிலையில் உள்ளவர்களுக்கும் தேவையான ஈமச்சடங்கு உதவி களைச் செய்துதர இச் சட்டம் இடமளிக்கிறது.

ஆங்கில ஐக்கிய அரசுத் திட்டத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட தொழிலாளர் இழப்பீடுசட்டத்தை, ஆஸ்திரேலியா லுள்ள மாநில அரசுகள் இயற்றியுள்ளன.

ஆஸ்திரேலிய சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின்கீழ் அளிக்கப் படும். ஓய்வுச் சம்பளங்கள், உதவித் தொகைகள், மான்ய உதவி முதலியவைகளுக்குத் தேவைப்படும் பணமானது, தேசீய நலநிதி (National Welfare Fund) யிலிருந்து கிடைக்கிறது. வருமான வரிச் சட்டத்தின்கீழ் வரி செலுத்துவோரின் வருமானத்தின் அளவுக்கேற்ப, சமூகப் பணிகளுக்கென வசூலிக்கப்படும் தொகையி லிருந்து உருவாவதே இந்நிதி.

ஆஸ்திரேலியாவில் நல்ல தோர் உயர்ந்த வாழ்க்கைத்தர மிருக்கிறது. ஆகவே, அங்கே ஒரு விரிவான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டம் இருப்பதில் வியப்பில்லை. இத் திட்டத்தின் முன்னேற்றத் திற்கு வேறு சில காரணங்களும் உண்டு. அவையாவன : ஆஸ்தி ரேலியாவில் மக்கள் தொகை நெருக்கமாக இணைந்து காணப்படு வதும் வேறு பழமையான நாடுகளில் இருக்கும் தொழிற் சங்கங் கள் இங்கே இல்லாதிருந்ததுவுமாகும்.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள்: அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் இருக்கும் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களின் நோக்கம், குறைந்த பட்ச வாழ்க்கைத் தரத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்பதேதவிர, இடர்களுக்கெதிராகத் தனிப்பட்ட நபர்களுக்குகுழு, பாதுகாப்புத் தரவேண்டும் என்பதல்ல. அங்கே காணப்படுகின்ற சமூகப் பாது காப்புத் திட்டமானது, அரசாங்கத்தின் பல்வேறு திட்டங்களின்

ஒரு தொகுப்பாகும். இத் திட்டங்களில் சில, கூட்டரசுத் திட்டங்களாகவும், மாநில அரசுத் திட்டங்களாகவும், இவ்விரு அரசும் சேர்ந்தே ஒத்துழைக்கின்ற திட்டங்களாகவு மிருக்கின்றன. உள் அமைப்பிலும் இத் திட்டங்கள் வேறுபட்டுக் காணப்படுகின்றன. சில திட்டங்கள் சமூக இன்சூரன்சு கொள்கைகளையும், வேறு சில திட்டங்கள், நிதித் தேவையைத் தனித்தனியே தீர்மானிக்க வேண்டும் என்ற கொள்கையினையும் அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்கின்றன. இன்னும் சில திட்டங்கள், சுகாதாரம் மற்றும் நலப்பணிகள் மூலம் பொது நலத்தை மேம்படுத்த முயல்கின்றன.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில், 'ஒரு ஒழுங்குற அமையப்பெற்ற சமூக இன்சூரன்சு திட்டத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும்' என்ற நோக்கத்துடன் 1935ஆம் ஆண்டில் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. வயோதிகத்தினுலோ குடும்பத்திற்குச் சம்பாதித்துப் போடுபவனின் மறைவினுலோ விளைகின்ற ஊதிய இழப்பிற்கு எதிராக, பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்களைக் காப்பாற்ற வழிசெய்யும் கூட்டரசு இன்சுரன்சுத் திட்டம், 1935 ஆம் ஆண்டின் சட்டத்தினுல் கொண்டு வரப்பட்ட திட்டங்களில் ஒன்ருகும். வேலையின்மை காரணமாக விளைகின்ற தற்காலிக ஊதிய இழப்பிலிருந்து, தொழிலிலும், வாணிபத்திலு மிருக்கின்ற உழைப்பாளிகள், கூட்டரசு-மாநிலத் திட்டத்தின் மூலமாகப் பாதுகாக்கப்படுகின்றனர். சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டமானது ஒரு வரி ஈடு செய் (Tax offset) உபாயத்தின் மூலமாக, கூட்டரசுத் திட்டங்களின் பாணியில் மாநில அரசாங்கங்களும் வேலையின்மை இன்சூரன்சு விதிகளை (Unemployment Insurance Laws) இயற்றிச் செயல்படுத்தும் ஊக்கத்தினை அளித்தது. வேலை இன்சூரன்சு திட்டங்களை, நடைமுறைக்குக் கொண்டு வருவதற்காக மாநிலங்களுக்குப் பணஉதவி தருவதற்கும் இச் சட்டம் ஆவன செய்தது, இச் சட்டத்தினுல் கொண்டுவரப்பட்ட மூன்ருவது திட்டமான வருமான–பராமரிப்பு (income maintenance) திட்டத்தில் கூட்டரசும் மாநில அரசும் பங்கு கொள்கின்றன. இத் திட்டமானது, பணத் தொல்லைகளுக்கு ஆளாகின்ற தனிவகை மக்களுக்கும், முதியோர், குருடர், ஆதரவு வேண்டும் சேய்கள், உழைக்கும் ஆற்றலை அறவே, நிரந்தரமாக இழந்து நிற்போர் ஆகியோர்களுக்கும் உதவியளிக்கிறது. பொதுஉதவித் திட்டமானது, கூட்டரசின் மானிய உதவியின் துணைகொண்டு பல்வேறு மாநிலங்களினுல் செயல்படுத்தப்படுகிறது. இத் திட்டமானது, மாநிலங்களின் தாய், சேய் சுகாதாரப் பணிகளையும், அங்கவீனக் குழந்தைகளுக்கான பணிகளையும், சேய்நலப் பணிகளையும் மேம்படுத்தி அவற்றைப் பலப்படுத்த முயல்கிறது.

சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டத்தில் இடம் பெறும் இப் பணிகளையே அன்றி, மாநிலங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கும், கூட்டரசில் வேலைபார்க்கும் தொழிலாளர்களுக்கும், துறைமுகத் தொழிலாளர்களுக்கும், மற்றுமுள்ள வேறு தொழிலாளர்களுக்கும், இழப்பீடு தொகை தருவதற்கான ஏற்பாடுகளும் செய்யப்பட் டிருக்கின்றன. சில மாநிலங்களில், உத்தியோகத்தோடு தொடர்பற்ற காரணங்களால் ஏற்பட்ட இயலாநிலையினுல் விளைகின்ற கூலி இழப்பிலிருந்து தொழிலாளர்களைக் காப்பாற்றுவதற்காக, அவர்களது உடல் நலக்குறைவின் போதோ இயலாநிலையின் தொடக்கத்திலோ உதவி அளிக்கப்படுகிறது. கூட்டரசு திட்டங்களாலும், மாநில அரசுத் திட்டங்களாலும் நன்மை பெறுகின்ற அருகதை இல்லாது போகின்ற வேறு சில ஏழை மக்களுக்கு உதவி செய்கின்ற ஒரு பொது உதவித் திட்டமும் மாநிலத்திலோ வட்டாரத்திலோ உண்டு.

மாநிலங்களுக்கிடையே நடக்கும் வாணிபத்திலீடுபட்டிருக்கும் ரயில் பாதைத் தொழிலாளர்கள் என்ற ஒரு தனி வகைத் தொழிலாளர்களுக்கென, ஒரு விரிவான, கூட்டரசு சமூக இன்சுரன்சு இருப்பது, அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின் மற்ருெரு அம்சமாகும். இவர்களுக்கு, உத்தியோக ஓய்வு, வயோதிகம் அல்லது இயலாநிலை உதவிகளும், வேலையின்மை இன்சூரன்சும், நோய் நிவாரணம் மற்றும் பேறுகால உதவிகளும் அளிக்கப்படுகின்றன. இவ் வுதவிகள் மாலுமிகளுக்கும் ஆற்றப்படுகின்றன.

1949ஆம் ஆண்டின் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டமானது, முழு இன்சூரன்சு எடுத்துக் கொண்டவனுகவும், ஓய்வு பெற்றவனுகவு மிருகின்ற ஒரு தொழிலாளிக்கு, அவனது 65வது வயதில் ஏழு வகை வயோதிகம் மற்றும் எஞ்சியிருப்போர் உதவி நிதிகளைத் (survivor's benefits) தருவதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்கிறது. அவ் வேழுவகை உதவி நிதிகளாவன: அடிப்படை இன்சூரன்சு உதவிநிதி, மனைவி உதவிநிதி, விதவை உதவிநிதி, சேய் உதவிநிதி விதவை இன்சுரன்சு உதவிநிதி, பெற்ருேர் உதவிநிதி, ஈமச்சடங்கு உதவிநிதி முதலியனவாகும். இவ்வுதவி நிதிகள் பெரும்பாலும் வாணிபத்திலும், தொழிலிலு மிருக்கின்ற உழைப்பாளிகளுக்கு மட்டுமே தரப்படுகின்றன. உதவி நிதியின் வீதங்கள், அடிப்படை இன்சூரன்சு உதவிநிதியைப் பொறுத்திருக்கின்றன; தொழிலாளரது சராசரி மாதக் கூலியின் ஒரு சதவிகிதமாக அது கணக்கிடப்படுகின்றது.

இன்சூரன்சு திட்டத்தினால் பயனடையாது போகின்ற ஏழை முதியவர்களுக்கான ஒரு முதியோர் உதவித் திட்டமும் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் உள்ளது.

கூட்டரசின் விரிவான திட்டங்களை ஒத்த, ‘வேலையின்மை இன்சூரன்சு திட்டங்களை மாநிலங்களும் ஏற்படுத்த வேண்டும்’ என, 1935ஆம் ஆண்டின் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டம், (வரி ஈடு செய் உபாயம்மூலம்)ஊக்குவித்தது. இச்சட்டம் எதிர்பார்த்தவை களுக்கு மேலாகவே, பெரும்பாலான மாநிலங்கள், தங்களது திட்டங்களைத் தொழிலாளர்களிடையே பரப்பியிருக்கின்றன. ஒரு சராசரி வாரத்தில், கூலிக்காகவோ, சம்பளத்திற்காகவோ, வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட நால்வரில், மூவர் பாது காப்புச் சட்டங்களினால் நன்மை பெறுகின்றவர்களாக இருக் கின்றனர். வேலையின்றியிருக்கும் நபர்களுக்குத் தரப்படும் நிதி உதவியானது, முழு நேர வாரக் கூலியில் 50 சதவிகிதமாக இருக்க வேண்டுமெனப் பாதுகாப்புச் சட்டம் கூறுகிறது. ஆனால், நடைமுறையில் இந்நிதி உதவியின்வீதம் குறைவாகவே இருக் கிறது. இதற்குக் காரணம், உதவிநிதிக்கு உச்சவரம்பு உண்டு என்ப தாகும். வேலையின்மை இன்சூரன்சு திட்டத்திற்குத் தேவையான நிதியை, இரு மாநிலங்கள் மட்டுமே வேலையளிப்போர் களிட மிருந்து பங்களிப்புகளைப்(contributions) பெறுவதன்மூலம் ஏற்பாடு செய்கின்றன என்பது இங்கே குறிப்பிடத்தக்கதாகும். சம்பளப் பட்டியலில் 2.7 சதவீதம், வேலையளிப்போர் களிடமிருந்து பங்களிப்பாக வசூலிக்கப்படுகிறது.

தொழிலாளர் இழப்பீடு சட்டங்கள், வேலைசெய்கின்ற போது தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படக்கூடிய விபத்துகளினால் விளையக்கூடிய ஆற்றலிழப்பிற் கெதிராகப் பாதுகாப்புத் தரு வதற்கு ஏற்பாடு செய்கின்றன.

ஏழு நாள்கள் காத்திருந்ததற்குப் பிறகு, அளிக்கப்படக்கூடிய நோய் நிவாரண உதவித் தொகையானது கூலியின் ஒரு வீதமாகக் கணக்கிடப்படுகிறது. நீண்டகால இயலாநிலைக்கோ, உத்தியோ கத்தோடு தொடர்பற்ற காரணங்களால் விளைந்த இயலா நிலைக்கோ, உதவியளிப்பதாக இருக்கின்ற ஒரே இன்சூரன்சு திட்டம், ரயில் பாதைத் தொழிலாளர்களுக்கு இருக்கின்ற திட்ட மாகும்.

சோவியத் ரஷ்யா: சமூகப் பாதுகாப்பானது, சோவியத் ரஷ்யா வின் சமூகக் கைக்கோளின் ஒரு முக்கிய அங்கமாக இருக்கிறது.

தனது சமூக இன்சூரன்சு திட்டமானது, விதி 'விலக்கின்றி எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும், வேலையாட்களுக்கும், பயனளிப்பதாக இருக்கிறது' என்று சோவியத் ஒன்றிப்பு (Soviet Union) வலியுறுத்திக் கூறுகிறது. அங்கிருக்கின்ற திட்டத்தின் முக்கியமான அம்சங்களாவன: தொழிலாளர் வகுப்பினரின் நலத்திற்காகப் பாடுபடும் ஒரு அமைப்பாக அது இருப்பதோடல்லாது, உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கும் அது ஒரு கருவியாக இருக்கிறது; சமூக இன்சூரன்சு திட்டத்தை அமைத்தல், செயல்படுத்துதல், கண்காணித்தல் முதலிய பணிகள் தொழிற் சங்கங்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன; திட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதற்காகின்ற செலவு, ஒவ்வொரு தனிப்பட்ட நிறுவனத்திலிருந்தும் கிடைக்கின்ற பங்களிப்பிலிருந்து சந்திக்கப்படுகின்றது.

அக்டோபர் புரட்சிக்குப் பிறகு, சமூக இன்சூரன்சு திட்டமானது, சோவியத்நாட்டுச் சமூகக் கைக்கோளின் முதுகெலும்பாக மாறியிருக்கிறது. 1933ஆம் வருடம், முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் நடைமுறைக்கு வருவதற்கு முன்னால், இக் கைக்கோளின் நோக்கம் உழைக்கும் மக்களுக்கு உச்ச பாதுகாப்புத் (maximum security) தர வேண்டும் என்பதாகும். 1938ஆம் ஆண்டில் இந் நோக்கம் கைவிடப்பட்டது. அதற்குப் பதிலாக உச்ச உற்பத்தியே முக்கியமானதாகக் கொள்ளப்பட்டது. சோவியத் ஒன்றிப்பின் சமூக இன்சூரன்சு திட்டத்திற்கு வழிகாட்டும் அடிப்படைத் தத்துவம் எதுவாக இருக்க வேண்டும் என்பதைப் பற்றி, தொழிலாளர் இயக்க ஒன்றிப்பின் ஏழாவது மாநாட்டில் (Seventh all-union Conference of Labour Agencies) நிறைவேற்றப்பட்ட ஒரு தீர்மானம் விளக்கியது. சமதர்ம புனரமைப்பை வெற்றிகரமாகச் செய்து முடிப்பதில் பெரும் முன்னேற்றம் காண்பதற்கு, தங்களது செயல்முறைகள் எதுவாக இருக்கின்றனவோ அதுபோல், தங்களையும், தங்களது பணிகளையும், சமூக இன்சூரன்சு இயக்கங்கள் மாற்றியமைத்துக் கொள்ளவேண்டும் என, அத் தீர்மானம் கூறிற்று.

சோவியத் ஒன்றிப்பின் சுகாதார இன்சூரன்சு உதவி முறைகள் அடிக்கடி மாற்றி யமைக்கப்பட்டு வந்திருக்கின்றன. தொடக்கத்தில், நோயுற்ற எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும், நோயின்றி இருந்திருந்தால், அவர்களுக்கு எவ்வளவு ஊதியம் கிடைக்குமோ, அதற்கீடான ஒரு தொகை உதவியாக அளிக்கப்பட்டது. சம்பள இழப்பீடு உதவியானது, குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே தரப்பட வேண்டும் என்றும், வேலை நாட்களையும், வேலை செய்த இறுதி இடத்தையும் பொறுத்து உதவி நிதிகள் தரப்பட வேண்டும் என்றும், 1931ஆம் ஆண்டில் தீர்மானிக்கப்பட்டது.

நிலக்கரி, இரும்பு, உலோகம், எந்திரம், ரசாயனப் பொருள்கள், ரயில் பாதைகள், நீர்ப்பாதைகள் முதலிய தொழில்களுக்காக, பிரத்யேகமான, சலுகைகள் பெற்ற இன்சூரன்சு நிதிகள்கூட உருவாக்கப்பட்டன. 1938ஆம் ஆண்டில், சமூக இன்சூரன்சுமீது ஒரு சட்டம் இயற்றப்பட்டபோது, இன்னும் சில மாறுதல்கள் நிகழ்ந்தன. இத் திட்டத்தின்கீழ், தொழிலாளர்கள் இறுதியாக இருந்த இடத்தில் தொடர்ச்சியாகச் செய்த வேலையின் நாள்களை அடிப்படையாக வைத்து, உதவித் தொகையின் வீதங்கள் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டுமென்று கூறப்படுகிறது. சுரங்கத் தொழில், உலோகத் தொழில், ரசாயனப் பொருள் உற்பத்தித் தொழில் முதலியவைகளிலும், மற்ற வேறு பல முக்கியமான தொழில்களிலுமுள்ள வேலையாட்கள், ஒரு வருடத்திற்குக் குறையாமல் ஒரு வேலையிலிருந் திருப்பார்களேயானால், அவர்களுக்கு, அவர்களது சராசரி சம்பளங்களில் 100 சதவிகிதம் நோய் உதவி நிதியாக அளிக்கப்படுகிறது. ஒரு வருடத்திற்குக் குறைவாக வேலையிலிருந்தவர்களுக்கு, அவர்களது சராசரி சம்பளங்களில் 60 சதவிகிதம் தரப்படுகிறது. நாட்டுப் பொருளாதாரத்தின் மற்ற பிரிவுகளி லிருக்கின்ற கூலிக்காரர்களுக்கும், சம்பளக்காரர்களுக்கும், அந்தந்தத் தொழில் அல்லது அலுவலகத்தில் இவர்கள் செய்த வேலையின் கால அளவைப் பொறுத்து, சம்பாத்தியங்களில் 50 முதல் 100 சதவிகிதம் வரை, உதவி நிதியாகக் கொடுக்கப்படுகிறது. வேலையின் கால அளவு மூன்றுண்டுகளுக்குக் குறைவாக இருக்குமானால், சம்பாத்தியங்களில் 50 சதவிகிதம் அவர்களுக்குத் தரப்படுகிறது.

வேலை ஒழுங்கீனத்தாலோ வேறு பல காரணத்தினலோ வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்டவர்களும், தாங்களாகவே வேலையை விட்டவர்களும், ஒரு புதிய இடத்தில் ஆறு மாதத்திற்கு வேலை செய்வதற்கு முன்னல் உதவி நிதிகளைப் பெற முடியாது.

இவ்வுதவி நிதிகள், இன்சூரன்சு செய்துகொண்ட தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்களைச் சார்ந்திருப்பவர்களுக்கும் தரப்படுகின்றன. இரு வயதிற்குக் குறைந்த குழந்தை ஒன்று நோயுறுமானல், அக் குழந்தையைப் பார்த்துக்கொள்வதற்கு, குடும்பத்தில் வேறு அங்கத்தினர் இருந்தாலும், இல்லாவிட்டாலும்சரி, அக் குழந்தையின் தாய்க்கு, வேலை செய்வதிலிருந்து விலக்குதரப்படுகிறது. இதைப் போலவே, குடும்பத்தில் உடல்நலக் குறைவாக இருக்கின்ற ஒரு நபரைப் பார்த்துக் கொள்வதற்காக அவசிய மேற்பட்டால் தொழிலாளர்களுக்கும், வேலை செய்வதிலிருந்து விலக்கு அளிக்கப்படுகிறது. இவ்விதமான சமயங்களிலெல்லாம், தொழி

லாளியானவன், சமூக இன்சூரன்சு நிதியிலிருந்து உதவி பெறுகிறான். இயலா நிலை ஏற்பட்ட நாள் முதல், அதிலிருந்து மீட்சி பெறுகின்ற நாள் வரை நோய் நிவாரண உதவி தரப்படுகிறது. நோயானது, நெடு நாட்களுக்கு (4 முதல் 6 மாதங்கள்) இருக்குமானால், தீராப் பிணியாளன் என்று நோயாளியை மருத்துவக் கமிஷன் அறிவிக்கின்றவரை, முழுஉதவி தரப்படுகின்றது. அதற்குப் பிறகு, நிரந்தர இயலா நிலை ஓய்வு சம்பளத்தை அவன் பெறுகிறான்.

வேலை செய்கின்றபோது ஏற்படுகின்ற விபத்துகளினாலோ வேலையோடு தொடர்பான வியாதிகளினாலோ இயலா நிலை அடைந்த கூலிக்காரர்களும், சம்பளக்காரர்களும் (அவர்களது வேலையின் காலஅளவு எப்படியிருந்தாலும்,) ஓய்வுச் சம்பளம் பெறுகின்றார்கள். இந்த ஓய்வுச் சம்பளமானது, சாதாரண வியாதிகளினால் விளைகின்ற இயலாநிலைக் குள்ளாகின்றவர்களுக்குத் தரப்படும் ஓய்வுச் சம்பளத்தைவிட அதிகமாக இருக்கிறது. ஓய்வுச் சம்பளத் தொகையானது, இயலா நிலையின் காரணத்தையும், அதன் இயல்பையும், நாட்டுப் 'பொருளாதாரத்தின் எந்தப்பிரிவில் ஓய்வுச் சம்பளம் பெறுபவர் வேலை செய்தார் என்பதையும், இயலாநிலைக்கு முன்னர் அவர் பெற்றுவந்த சராசரி சம்பாத்தியங்களையும், பொறுத்திருக்கிறது.

சாதாரண நோய்களினால் விளைந்த இயலாநிலையிலுள்ள இருபது வயதிற்கு மேற்பட்ட கூலிக்காரர்களுக்கும், சம்பளக்காரர்களுக்கும் சேரவேண்டிய ஓய்வுச் சம்பளங்களின் வீதமானது, 'அவர்கள் எத்தனை ஆண்டுகள் உழைத்திருக்கிறார்கள்' என்பதை வைத்துத் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. இருபது வயதிற்குக் குறைவாக உள்ளவர்களுக்குரிய ஓய்வுச் சம்பளங்களின் வீதமானது தீர்மானிக்கும்போது, அவர்கள் எத்தனை ஆண்டுகள் உழைத்திருக்கிறார்கள் என்பது கணக்கிற்கு எடுத்துக்கொள்ளப் படுவதில்லை.

இன்சூரன்சு எடுத்துக்கொண்டு உயிரோடிருப்பவர்கள் அனைவரையும் சலுகை பெறுவோர்களாகக் (beneficieries) கருதாது, அவர்களில், உழைக்க முடியாதவர்களாகவும் மற்றவர் ஆதரவு உள்ளவர்களாகவு மிருக்கின்றவர்களைமட்டுமே சலுகை பெறுவோர்களாகக் கருத வேண்டும் என்ற நோக்கத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது சோவியத் ரஷ்யாவின் எஞ்சியிருப்போர் இன்சூரன்சு (survivor's insurance) திட்டம். எனினும், ஆண்களானால் 60 வயதையும், பெண்களானால் 55 வயதையும் அடைந்துள்ள பெற்றோர்களையும், கணவன் மனைவிகளையும் இந் நிபந்தனைகள் பாதிப்பதில்லை.

எல்லாக் கூலிக்காரர்களும், சம்பளக்காரர்களும், ஒரு குறிப்பிட்ட வயதை அடைந்த பிறகும், ஒரு குறிப்பிட்ட ஆண்டுகளுக்கு வேலைசெய்த பிறகும், அவர்களது உழைக்குந் திறனோ உடல் நிலையோ எத்தகையதாக இருந்தாலும், வயோதிக ஓய்வு சம்பளங்களைப் பெறுகிறார்கள். 60 வயதை அடைந்தவர்களாகவும் 25 ஆண்டுகளுக்கு வேலை செய்தவர்களாகவு மிருக்கின்ற ஆண்களுக்கு ஓய்வுச் சம்பளங்கள் வழங்கப்படுகின்றன. இதைப் போலவே, 55 வயதை அடைந்தவர்களாகவும், 20 வருடங்களுக்கு வேலை செய்தவர்களாகவு மிருக்கின்ற பெண்களுக்கு இவ் வுதவிகள் தரப்படுகின்றன. தொடர்ந்து வேலைசெய்துவரும் வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளக்காரர்களது சம்பாத்தியம் எத்தகையதாக இருந்தாலும், அவர்களுக்கு ஓய்வுச் சம்பளம் வழக்கம்போல் தரப்படும்.

சோவியத் ஒன்றிப்பில் வேலையின்மை இன்சூரன்சு திட்டம் காணப்படவில்லை. வேலை செய்யும் உரிமை அங்கே அடிப்படை உரிமையாகக் கருதப்படுகிறது. 1930ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு வேலையின்மை சட்டபூர்வமாக ஒழிக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஆட் குறைப்பினாலோ தொழிற்சாலை மூடப்படுவதனாலோ விளைகின்ற வேலை நொடிவுகளுக்கு ஓய்வுச் சம்பளம் உண்டு. ஆனால், இந் நொடிவுகளின்போது எந்தப் பாதுகாப்பும் தரப்படுவதில்லை.

ஏற்கெனவே சொல்லியிருப்பதைப்போன்று, சோவியத் ஒன்றிப்பின் சமூக இன்சூரன்சு திட்டங்கள் பெரும்பாலும் தொழிற்சங்கங்கள் மூலமாகவே செயல்படுத்தப்படுகின்றன. சமூக இன்சூரன்சு திட்டத்தின் மைய அமைப்பாக இருக்கின்ற ஒன்றிப்பின் மத்திய தொழிலாளர் சங்கக் குழு (All-union Central Trade Union Council), ஒரு தனிச் சமூக இன்சூரன்சு பிரிவைப் பெற்றிருக்கிறது. இவ்வமைப்பின் முக்கிய பணிகளாவன: சமூக இன்சூரன்சைச் செயல்படுத்தும் தொழிற்சங்கப்பிரிவுகளை அமைத்துக் கண்காணித்தல் அரசினரால் அங்கீகரிக்கப்படக்கூடிய, சமூக இன்சூரன்சின் முழு வரவுசெலவுத் திட்டத்தைத் தயாரித்தல்; சமூக இன்சூரன்சு சட்டங்களைத் தீட்டுதல் ஆகியவை இவ்வமைப்பின் பிரதிநிதிகளாகத் தேசிய மட்டத்தில் (national level) அந்தந்தத் தொழில்களின் சங்கங்கள் பணிபுரிகின்றன; வட்டார மட்டத்தில் (Local level), தொழில்மனை மேற்பார்வையாளர்கள் (shop stewards) இப் பணிகளைக் கவனித்துக் கொள்கின்றனர். இதற்கு உதவி செய்வதற்காக, பல தொழிற்சாலைகளில் இன்சூரன்சு மன்றங்கள் (Insurance Counciles) ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன.

(4) இந்தியாவில் சமூகப் பாதுகாப்பு

தொடக்கங்கள் (Beginnings): இந்தியாவிற்குச் சமூகப் பாதுகாப்பு புதியதன்று. பல ஆண்டுகளாகவே, சில வேலையளிப்போர்கள் தங்களது வேலையாட்களுக்கு ஓய்வுச் சம்பளம் வருங்காலச் சேமநிதி (Provident Fund), ஊழியக்கைம்மாறு (gratuity) முதலிய உதவிகளைத் தந்து வந்ததோடல்லாது, பொதுநல நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபட்டு வந்திருக்கிறார்கள். சட்டங்களும் அறவே இல்லாமல் இல்லை. 1923ஆம் ஆண்டிலேயே தொழிலாளர் இழப்பீடுசட்டம் இயற்றப்பட்டிருந்தது; 1947ஆம் ஆண்டு வரை, பல மாநிலங்களில் பேறுகால உதவிச் சட்டங்கள்(Maternity Benefit Acts) நடைமுறையில் இருந்து வந்தன. எனினும், இவை பிரச்சினையின் ஒரு சில அம்சங்களைத் தொட்டனவேயன்றி, முழுவதையுமன்று. இங்கே நாம் முக்கியமாக அறியவேண்டியது, சமூகப் பாதுகாப்பு உதவிகளைச் செய்துவைக்கின்ற பொறுப்பு வேலையளிப்போர்களிடமே விடப்பட்டது என்பதும், அவர்களில் பெரும்பாலானோர்க்கு, என்னென்ன செய்ய வேண்டுமென்பது கற்பிக்கப்படாமலே போயிற்று என்பதுவுமாகும். அவர்களில் முற்போக்கில் குறைந்தசிலர், உண்மையில் இன்னும் சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தை வெறுக்கக்கூடச் செய்தார்கள்.

1948ஆம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட தொழிலாளர் நல அரசு இன்சூரன்சு சட்டம் (Employees' State Insurance Act), மிகவும் முக்கியமானதொரு சட்டமாகும். இருபது அல்லது அதற்கு அதிகமான நபர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொண்டு, மின் விசையோடு இயங்கிவரும் நிலையான தொழிற்சாலைகளுக்கு இச் சட்டம் தற்போது பயன்படுகிறது. மற்ற முக்கியமான திட்டங்கள் நிலக்கரிச் சுரங்க வருங்காலச் சேமநல நிதி, போனசு திட்டங்களும் (Coal Mines Provident Fund and Bonus Schemes), வேலையாள் சேமநிதி திட்டமுமாகும். வேலையாள் சேமநல நிதித் திட்டமானது, 1952ஆம் ஆண்டில் ஆறு பெரும் தொழில்களிலும், 1956ஆம் ஆண்டில் இன்னும் பல தொழில்களிலும் அமலாக்கப்பட்டது. 1958ஆம் ஆண்டில் மேலும் திருத்தப்பட்ட இச்சட்டம், அரசாங்க நிறுவனங்களுக்கும், ஸ்தலஸ்தாபன நிறுவனங்களுக்கும், தற்போது பயன்படுகிறது. 1953ஆம் ஆண்டின் தொழில்பூசல்கள் (திருத்தச்) சட்டத் (Industrial Disputes Amendment Act) தின் கீழ், ஒரு சில ஆட்குறைப்பு, தற்காலிக வேலை நிறுத்த உதவிகளுக்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டிருக்கின்றன.

பொதுவாகச் சொன்னால், சமூகப் பாதுகாப்புத் துறையில் காணப்படுகின்ற இன்சூரன்சு திட்டங்கள், வேலை செய்கின்ற போது ஏற்படக்கூடிய விபத்து அல்லது உடல்நலக் குறைவுமூலம் ஊதியமீட்டும் ஆற்றலை இழக்கின்ற தொழிலாளிக்குப் பாகாப்பு அளிப்பதாக இருக்கின்றன. இத் திட்டங்களில் ஏதாவது ஒன்றன் கீழ் வருகின்ற தொழிலாளிக்கு, அவன் வேலைக்குச் செல்ல இயலாது போகின்றபோது அவனும், அவனது குடும்பமும் பட்டினியால் வாடாது என்பதற்கான உறுதி தரப்படுகிறது.

தொழிலாளர் இழப்பீடு வசதிகள்: ஏற்கெனவே சொல்லி யிருப்பதைப்போன்று, இந்தியாவில் இவ் வசதிகளை ஏற்படுத்த எடுத்துக்கொண்ட முதல் முயற்சி, 1923ஆம் ஆண்டில் தொழி லாளர் இழப்பீடு சட்டத்தை இயற்றியதாகும். தொடக்கத் தில் இச் சட்டமானது, ரயில், டிராம், தொழிற்சாலை, கப்பல், துறைமுகம், வீடு கட்டுதல், வாணிபம், சாக்கடை சுத்தம் செய்தல், தீயணைப்புப் படை முதலியவைகளிலிருந்து தொழிலாளர்களுக்குப் பயன்படுத்தப்பட்டது. கடமையையாற்றும்போது தொழிலாளர் களுக்கு ஏற்படுகின்ற விபத்தின் இயல்புக்கேற்றவாறு இழப்பீடு தொகை தரப்பட வேண்டுமென இச் சட்டம் வற்புறுத்தியது. இச் சட்டம் பிறகு திருத்தப்பெற்று, இது பயன்படுத்தப்பட்டு வருகின்ற வேலைகளின் பட்டியலில் மேலும் சில இனங்கள் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டன. தொழிற்சாலை வேலைகளையும், அபாயகரமான வேலைகளையும் சேர்த்து, குறிப்பிட்ட சுமார் 27 வேலைகளில் மாதம் ஒன்றிற்கு ரூ 400க்கு மேற்படாத சம்பளத்தைப் பெற்றுவரும் தொழிலாளர்கள், தற்போது இச் சட்டத்தின்கீழ் வருகின்றார்கள். வேலை செய்கின்றபோது ஏற்படும் விபத்து, அல்லது வேலையோடு தொடர்பான நோய்கள் ஆகியவற்றினால் விளைகின்ற மரணம் நிரந்தரக்குழு இயலாநிலை (Permanent total disablement), நிரந்தர ஓரளவு இயலாநிலை (Permanent partial disablement), தற்காலிக இயலாநிலை முதலியவற்றிற்கு இழப்பீடு தொகை வழங்குவதற் கான ஏற்பாட்டை இந்தச் சட்டம் செய்கிறது. இயலாநிலை ஏற்பட்ட எட்டாவது நாள்முதல், மாத மிருமுறை இழப்பீடு தொகை வழங்கப்படுகிறது. நிரந்தரமான இயலாநிலை அல்லது மரணத்திற்கு ஒரு மொத்தத் தொகை அளிக்கப்படுகிறது.

கேட்கப்படுகின்ற எந்த ஒரு தொகையையும் அப்படியே இழப்பு ஈடாகத் தந்துவிட முடியாது. இழப்பீடு தொகையைத் தீர்மானிப்பதற்கும், சிக்கலான வழக்குகளில் தீர்ப்பு சொல் வதற்கும் ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் ஆணையர்கள் (commissioners) இருக்கிறார்கள்.

இழப்பீடு தொகை செலுத்தும் பொறுப்பிற்கு (liability) எதிராக, தங்களது நிறுவனங்களைச் சில வேலையளிப்போர்கள் முன் யோசனையோடு இன்சூர் செய்துகொண்டிருக்கிறார்கள்.

பேறுகால உதவிகள்: பேறுகால விடுமுறை கிடைப்பதற்கான ஏற்பாடு இல்லாது போகுமானால், பெண் தொழிலாளர்கள் பெரும் தொல்லைகளுக் காளாகின்றனர். ஆகவே, எல்லா மாநிலங்களும் பேறுகால உதவிச் சட்டங்களை (Maternity Benefit Acts) இயற்றியிருக்கின்றன. பிரசவத்திற்கு முன்னும், பின்னும் இவர்களுக்குச் சம்பளத்தோடு விடுமுறை தருகின்ற உதவியினையும், இன்னும் பிற நன்மைகளையும் செய்வதற்கான ஏற்பாட்டை இச்சட்டங்கள் செய்கின்றன. இதில், முதன் முதலாக அக்கறை எடுத்துக்கொண்டது பம்பாயாகும்; அதைப்பார்த்து மற்ற மாநிலங்கள் செயல்படத் தொடங்கின. மத்திய அரசாங்கத் தொழிலாளர் பேறுகால உதவிச் சட்டமானது (The Central Mines Maternity Benefit Act), மத்திய அரசாங்கத்தால் நிறைவேற்றப்பட்ட ஒரு சட்டமாகும்.

இச் சட்டங்களின்கீழ் உதவித் தொகைகள் வேலையளிப்போர்களால் வழங்கப்படுகின்றன. 'குழந்தை பிறப்பதற்கு முன்னரும் பின்னரும் தாய்க்குக் கட்டாய ஓய்வு இருக்க வேண்டும்' என வலியுறுத்தப்படுகிறது. உதவித் தொகை வழங்கப்படுகின்ற ஓய்வுக் காலமானது, பொதுவாக எட்டு வாரங்களாகும். ஆனால், சில சமயங்களில் இது 12 வாரங்களாகவும், இன்னும் சில சமயங்களில் 7வாரங்களாகளாகவு மிருக்கலாம். சில சமயங்களில் ஒரேவீதத்தில் (flat rate) உதவி தரப்படுகின்றது. சில பேர்களுக்கு, ஒரேவீதம், கூலி ஆகியவற்றில் எது அதிகமாக இருக்கிறதோ அதுவும், அல்லது அவற்றில் எது குறைவாக இருக்கிறதோ, அதுவும் தரப்படுகின்றது.

உடல்நல இன்சூரன்சு (Health Insurance): இழப்பீடு தருகின்ற பொறுப்பினைத் தனிப்பட்ட வேலையளிப்போனிடமே விட்டுவிடுவதென்பது, நல இன்சூரன்சு திட்டங்களின் முக்கிய குறையாகும். வேலையளிப்போர்கள், குறிப்பாக அவர்களில் நெறியற்றிருக்கின்ற சிலர், இதைச் செலுத்தாமல் போவதற்கு முயல்கின்றனர்; தங்களின் உரிமைபற்றித் தொழிலாளிக்குத் தெரியாது போகுமானால் அவர்களுக்கு இந் நன்மைகள் கிடைக்காமலே போய்விடக்கூடும். ஒரு முறையான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தில், இழப்பீட்டைத் தருகின்ற பொறுப்பானது, அரசாங்கத்திடமோ, தனித்தியங்கும் ஓர் அமைப்பினிடமோதா னிருக்கவேண்டுமே யல்லாது, தனிப்பட்ட வேலையளிப்போனிடம் அல்ல.

'தொழில், வாணிபம், விவசாயம் முதலியவற்றிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்காக, சுகாதார இன்சூரன்சு திட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும்' என்று அனைத்துலகத் தொழிலாளர் அமைப்பு தீர்மானம் நிறைவேற்றியபிறகு, 'இத் திட்டங்களை இந்தியாவிலும் ஏற்படுத்த வேண்டும்' என்ற எண்ணம் இந்திய அரசாங்கத்திடம் ஏற்பட்டது. ஆனால், அரசாங்கம் செய்த முடிவு, அப்போதிருந்த பொருளாதாரச் சூழ்நிலைகளுக்கு இடையே இத் தீர்மானத்தை நடைமுறைக்குக் கொண்டு வருவது சாத்தியமன்று என்பதாகும். சில ஆண்டுகளுக்குப்பிறகு, இப் பிரச்சினையை ஆராய்ந்த தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழு (Royal Commission on Labour), 'தொழிலாளர்களது இன்னல்களுக்கொரு முடிவு காண்பதற்கான வழிமுறைகள் காணப்பட வேண்டும்' என்று வற்புறுத்தியது. ஒரு விரிவான தொழிலாளர் நல இன்சூரன்சு திட்டத்திறனை ஏற்படுத்துவதற்கு அடிப்படையாக இருப்பதற்கான, 'தொழிலாளர் உடல் நலக் குறைவுபற்றிய ஒரு புள்ளி விவரக் கணக்கு எடுக்கப்பட வேண்டும்' என்றும் இக் குழு சிபாரிசு செய்தது. தொழிலாளர் நல இன்சூரன்சு திட்டமொன்றைப் பரீட்சார்த்தமான முறையில் புகுத்திப் பார்ப்பது நல்லது என்று தொழில் மந்திரிகள் மாநாடு (Conference of Labour Ministers) கருத்து தெரிவித்தது.

இதற்குப்பிறகு, சுகாதார இன்சூரன்சு, பேறுகால உதவி, வேலை விபத்து உதவி முதலியவை இடம் பெறும் ஒரு விரிவான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டம் வெளியிடப்பட்டது. இதை அடிப்படையாக வைத்து, நாடு சுதந்தரமடைந்தபிறகு, 1948ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளர் ஈட்டுறுதிக்கான அரசு இன்சூரன்சு சட்டம் (Employees' State Insurance Act) இயற்றப்பட்டது. வேலையளிப்போர்களையும், வேலையாட்களையும், மருத்துவத் தொழில், மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கங்கள், பாராளுமன்றம் ஆகியவற்றின் பிரதிநிதிகளையும் கொண்ட ஒரு குழுவினால் (corporation) இச் சட்டம் அமல் செய்யப்படுறது. ஆலோசனை தருவதற்கு, ஒரு மருத்துவ உதவிக் குழுவும் (Medical Benefit Council) உண்டு. மேற்பார்வை செய்யும் பொறுப்புச் செயற்குழுவைச் சேர்ந்ததாகும். ஆனால், தலைமையகத்தின் நடைமுறை பொறுப்பு தலைமை இயக்குன (Director-General)ரைச் சேர்ந்ததாகும்.

'எல்லா வழிகளிலும் ஒத்துழைப்பைப் பெறவேண்டும்' என்பதற்காக மாநில சபைகளும்(regional boards), வட்டாரக்கமிட்டிகளும் ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன. இவைகளில், தொழிலாளர், வேலையளிப்போர், மாநில அரசாங்கங்கள், கார்ப்பரேஷன் ஆகியவற்றின் உறுப்பினர்களாக இருக்கின்றனர். வழக்குகளை விரை

வாகத் தீர்ப்பதற்காக, வேலையாள் இன்சூரன்சு வழக்கு நீதிமன்றங்களை (Employees' Insurance Courts) மாநில அரசாங்கங்கள் அமைப்பதற்கான ஏற்பாட்டை இச் சட்டம் செய்கிறது.

மாதமொன்றிற்கு ரூ. 400-க்கு மேற்படாத மொத்த சம்பளத்தைப் பெற்றுவரும் வேலையாட்கள் இத் திட்டத்தினுள் வருகிறார்கள். இத் திட்டத்தின்கீழ்த் தரப்படுகின்ற உதவிகள் பின்வருவன :

1. உடல்நலக் குறைவின்போதும், வேலை விபத்தின்போதும் இலவச மருத்துவச் சிகிச்சை அளிக்கப்படுகிறது. கதிரியக்க முறையில் நோய்களைக் குணப்படுத்தல், நோய்களைத் தெளிந்து தீர்த்தல் போன்ற விசேஷமான பணிகளும் இதில் இடம் பெறுகின்றன.
2. பெண் வேலையாட்களுக்கு இலவசப் பேறுகால உதவி அளிக்கப்படுகிறது. 12 வாரங்களுக்குப் பேறுகால உதவி அனுமதிக்கப்படுகிறது. இதில் 6 வாரங்கள், பிரசவம் நடக்கும் என்று எதிர்பார்க்கின்ற தேதிக்கு முன்பாக இருக்க வேண்டும்.
3. வேலை விபத்தினால் விளையும் இயலாநிலை, ஏழுநாள்களுக்குமேல் நீடிக்கக் கூடியதாக விருக்குமானால், இவ்வியலா நிலையின்போது வேலையாளுக்கு, அவனது கூலியின் பாதிதொகை, ரொக்கமாக இயலாநிலை உதவியாகத் தரப்படுகின்றது.
4. முழு நிரந்தர இயலாநிலைக் குள்ளானவனுக்கு, அவனது கூலிகளின் ஒரு பாதி, ஆயுள் ஓய்வுச்சம்பளம் (Life Pension) ஆகத் தரப்படுகிறது. ஓரளவு நிரந்தர இயலா நிலைக்குள்ளானவனைப் பொறுத்தவரை, அவனுக்கு ஆயுள் ஓய்வுச் சம்பளமாகத் தரப்படக்கூடிய தொகையின் ஒரு வீதம் உதவியாக அளிக்கப்படுகிறது.
5. வேலை விபத்தினால் மரணம் விளைகின்றதென்றால், இந்த அரைக் கூலி உதவி (half-wage benefit) யானது, இறந்தவனின் குடும்பத்திற்கோ, அவனது ஆதரவிலிருந்தவர்களுக்கோ உதவிச் சம்பளமாக அளிக்கப்படுகின்றது.

தொழிலாளர் இழப்பீடு சட்டத்தின்கீழ் தரப்பட்ட மொத்தத் தொகையைவிட, கூடுதலான நன்மைதரும் ஒரு பாதுகாப்பை இத் திட்டம் அளிக்கிறது. ஓரிடத்தில் இத் திட்டம் அமலாக்கப்பட்ட நாள்முதல் மருத்துவ உதவிகள் மக்களுக்குக் கிடைப்பதாக

விருக்கின்றன. சில சமயங்களில் பண உதவிகளும் தரப்படுகின்றன. வேலையாட்கள், வேலையளிப்போர்கள் ஆகியோரிடமிருந்து வசூலித்த தொகையையும், மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கங்கள் முதலியவைகளிடமிருந்து பெற்ற மானியங்களையும் வைத்து நிறுவப்பெற்ற ஒரு நிதியிலிருந்து, இத் திட்டத்திற்கான செலவுகள் செய்யப்படுகின்றன.

சுமையானது எல்லோரிடமும் சமமாகப் பங்கிடப்படுவதைப் போன்றதொரு முறையில், வேலையாட்களிடமிருந்து நிதி வசூலிக்கப்படுகின்றது. இதற்காக வேலையாட்கள் எட்டு கூலி வகையினராகப் (wage groups) பிரிக்கப்படுகின்றனர். ஒரு நாளைக்கு ரூ. 1 முதல் 1.50வரை சம்பாதிக்கின்ற வேலையாள், 'வாரமொன்றிற்கு 12 பைசாக்களையும், ஒரு நாளைக்கு ரூ 8க்கும், அதற்கதிகமாகவும் பெற்று வருகின்ற மற்றொருவன் வாரமொன்றிற்கு ரூ 1-25யையும் செலுத்த வேண்டும்' என்று எதிர் பார்க்கப்படுகின்றது. ஒரு ரூபாய்க்குக் குறைவான கூலி பெறுவோர் எதையும் செலுத்துவதில்லை. ஆனால், அவர்களுக்கும் இத் திட்டத்தின் உதவிகளைப் பெறும் உரிமை யுண்டு.

வேலையாட்களிடமிருந்தும், வேலையளிப்போர்களிட மிருந்தும் பெறுகின்ற நிதியே அல்லாது, மத்திய அரசாங்கமும் முதல் ஐந்தாண்டுகளில் இத் திட்டத்தைச் செயல் படுத்துவதற்காகும் செலவில் மூன்றில் இரண்டு பங்கை ஏற்றுக்கொள்ள ஒப்புக் கொண்டது. இத் திட்டத்தின்கீழ், மருத்துவ உதவிக்கான ஏற்பாட்டைச் செய்யவேண்டிய மாநில அரசாங்கங்கள் அவ்வுதவியைத் தருவதற்காகின்ற செலவின் ஒருபகுதியைத் ஏற்றுக் கொள்கின்றன.

இத் திட்டத்தின்கீழ் தரப்படுகின்ற நோய் நிவாரண ரொக்கப் பண உதவியானது, 56 நாட்களுக்குமட்டுமே அளிக்கப்படுகிறது. ஆகவே, எலும்புருக்கிபோன்ற கடுமையான நோய்களால் துன்புறுகின்றவர்கள் இந்த நாள்களுக்குப்பிறகு வேலைக்குத் திரும்பிவர முடியாதவர்களாகவும், பராமரிப்பு உதவியைப் பெறமுடியாதவர்களாகவு மிருக்கலாம். இக் குறையை நீக்குவதற்காக, இதைப் போன்ற சூழ்நிலைகளில் நோய் நிவாரண உதவி நிதியானது சற்றுக் குறைவான வீதத்தில், மேலும் 18 வாரங்களுக்கு அளிக்கப்படுகின்றது. ஆனால், தொழிலாளியானவன், சட்ட வரம்பினுள் வருகின்ற ஒரு தொழிற்சாலையில் இரண்டு வருடங்களுக்குத் தொடர்ச்சியாக வேலையிலிருந்திருக்க வேண்டும் என்பது நிபந்தனை.

இன்சூரன்சு எடுத்துக் கொண்ட ஒவ்வொரு 800 வேலையாட்களுக்கும் பொது வியாதிகளுக்கென ஒரு படுக்கையையும், ஒவ்வொரு 1600 வேலையாட்களுக்கு எலும்புருக்கி நோய்க்கென ஒரு படுக்கையையும், ஒவ்வொரு 500 பெண்களுக்குப் பிரசவத்திற்கென ஒரு படுக்கையையும், ஒரு குறிப்பிட்ட இடத்தில் ஏற்படுத்த வேண்டும் என்று கார்ப்பரேஷன் தீர்மானித்திருக்கிறது. 100க்கு அதிகமான படுக்கைகள் தேவைப்படுகின்ற இடங்களில் புது ஆஸ்பத்திரிகள் கட்டப்படும். அதற்குக் குறைவான படுக்கைகள் தேவைப்படுமானால், ஏற்கெனவே உள்ள ஆஸ்பத்திரிகள் விரிவு செய்யப்படும்; அல்லது, அவற்றில் உள்ள படுக்கைகள் ரிசர்வ் செய்யப்படும்.

இதைப் போன்ற திட்டத்தில், இன்சூரன்சை எடுத்துக் கொண்ட நோயாளித் தொழிலாளர்களுக்குச் சில பிரச்சினைகள் இருக்கின்றன. பாசாங்கு செய்வதற்கும் இத் திட்டத்தில் வாய்ப்புண்டு. ஏனெனில், வேறு ஏதாவது காரணங்களுக்காக விடுமுறை வேண்டுகின்ற நபர், நோயுற்றிருப்பதாக நடித்து, வேலைக்கு வராமலேயே கார்ப்பரேஷனிடமிருந்து தனது கூலிகளில் 60 சதவிகிதத்தைப் பெற்றுவிட முடியும். ஆகவே, கார்ப்பரேஷனானது சமூக ஊழியர்களை நியமித்திருக்கிறது. இவர்கள், இன்சூரன்சு எடுத்துக்கொண்டிருக்கும் நோயாளி நபர்களின் வீடுகளுக்குச் சென்று, அவர்கள் மருந்துவர்களின் ஆலோசனைகளின்படி நடந்து கொள்கிறார்களா என்று பார்ப்பதோடு, அவசிய மேற்பட்டால் அவர்களுக்கு உதவிகளையும் அளிக்கின்றார்கள். சந்தேகத்தை உருவாக்குகின்ற நபர்கள், கார்ப்பரேஷனால் நியமிக்கப்பட்டிருக்கும் மருத்துவ நடுவர்களிடம் அனுப்பி வைக்கப்படுகின்றனர்.

1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின் (Factories Act)படி, தொடர்ந்து இயங்கும் தொழில்கள் மட்டுமே இன்சூரன்சு சட்டத்தினுள் வருகின்றன என்றாலும், வேறு பல தொழில், வாணிபம், விவசாயம் போன்ற துறைகளில் இச் சட்டத்தை அமல் செய்கின்ற அதிகாரம் அரசாங்கத்திற்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. இத் தொழில்கள், ஒரு பொது இன்சூரன்சு திட்டத்தின் முக்கிய அங்கமாகப் பிறகு சேர்த்துக் கொள்ளப்படும்.

இன்சூரன்சு எடுத்துக் கொண்டவர்களின் குடும்பங்களுக்கும் மருத்துவ சிகிச்சை (medical treatment) அளிப்பதற்கான ஏற்பாடு செய்யப்பட வேண்டுமெனத் தொடக்கத்திலிருந்தே இடைவிடாது வற்புறுத்தப்பட்டு வந்தது. 'இப்போது கிடைத்து வருகின்ற

நிதிகளை வைத்து இவ் வசதியைச் செய்துதர முடியுமா?' என்று அறிவதற்காக, காப்பரேஷனின் சொத்துகளும் (assets) பொறுப்புகளும் மதிப்பீடு (valuation) செய்யப்பட்டன. அவ்வாறு மதிப்பீடு செய்தவர், முடியும் என்ற முடிவிற்கு வந்தார். கார்ப்பரேஷன் இச் சிபார்சை ஏற்றுக்கொள்ளத் தீர்மானித்திருக்கிறது.

நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளருக்கு போனசும், வருங்காலச் சேம நிதியும்: எதிர்பாராத செலவுகள் மனிதனுக்கு அடிக்கடி ஏற்படுகின்றன. சராசரிக்குக் கீழான (marginal wage) வாங்குவோனுக்கு இது மிகவும் சிரமம் விளைவிக்கிறது; ஆகவே, பணத்தை வட்டிக்கு விடுபவனின் பிடியுனுள் விழுகிறான். ஆனால், அவனது வேலையளிப்போன் அவனுக்குச் சரியாகப் போனசு கொடுத்து வருவானேயானால், இவ்வித சூழ்நிலைகளைச் சிரமமில்லாமல் சந்திக்க முடியும். இந்த உதவியானது, ஒரு தனி வகை இன்னல்களுக்கும் அபாயங்களுக்கும் ஆளாகக்கூடிய நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு, வேறெந்தத் தொழிலாளர்களையும்விட அதிகமாகத் தேவைப்படுகிறது. இதனால், நிலக்கரிச் சுரங்கப் பூசல் சமரசச் சபையின் சிபார்சுபடி, நிலக்கரிச் சுரங்க வருங்காலச் சேமநிதி போனசு திட்டங்கள் சட்டத்தின் (Coal Mines Provident Fund and Bonus Schemes Act) கீழ், தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களது நான்குமாத அடிப்படைக் கூலிக்கீடான தொகையைப் போனசாகத் தருவதற்கும், ஒருகட்டாய சேமநிதியை நிறுவுவதற்கும், ஏற்பாடுசெய்கின்ற சட்டபூர்வமான திட்டங்கள் நடைமுறையிலிருந்து வருகின்றன.

மாதமொன்றிற்கு அடிப்படைக் கூலியாக ரூ. 300 வரை பெறுகின்ற நபர்களுக்குப் போனசு வழங்கப்படுகிறது. இத் திட்டத்தின்கீழ் வருகின்ற தொழிலாளர்கள், போதுமான நாட்களுக்கு வேலை செய்திருப்பார்களேயானால், அவர்களது அடிப்படை ஊதியத்தில் மூன்றில் ஒரு பங்கு, காலாண்டுப் போனசாகத் தரப்படுகிறது.

ஒரு தொழிலாளி, தன் மொத்த சம்பாத்தியத்தில், பஞ்சப்படியையும், உணவுச் சலுகைகளின் மதிப்பையும் சேர்த்து ஒரு ரூபாய்க்கு 6 பைசா வீதம் சேமநிதிக்குச் செலுத்தி வரவேண்டும். இதற்கு ஈடான ஒரு தொகை வேலையளிப்போனால் தரப்படுகிறது. வேலையாட்கள், வேலையளிப்போர்கள், மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கங்கள் முதலியவற்றின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட ஒரு பொறுப்பாளர் சபையினால் (Board of Trustees) இந்நிதி நிர்வகிக்கப்படுகின்றது. இதன் அன்றாட நிர்வாக வேலைகளை நிலக்கரிச் சுரங்கச் சேமநிதி ஆணையரின்கீழ் இயங்கிவரும் ஒரு மத்திய அலுவலகம் செய்து வருகிறது.

வேலையளிப்போர்கள் கட்டிவரும் தொகையிலிருந்தோ, அத் தொகைகளின் முதலீடு மூலம் கிடைத்துவரும் வருமானத்தி லிருந்தோ நிருவாகச் செலவுகள் செய்யப்படவில்லை. இதற்கென, கூட்டு நிதிகளில் 5 சதவிகிதம் இவர்களிடமிருந்து தனி விதிப்பாகப் (levy) பெறப்படுகிறது.

அவரவர்களுக்குரிய தொகையை விரைவாகத் தருவதற்கான முயற்சி செய்யப்படுகிறது. வெளியேறிச் செல்கின்ற உறுப்பினர் களுக்கு அவர்கள் கட்டிவந்த தொகையுடன் அவர்களது உறுப் பினர் கால அளவைப் பொறுத்து, வேலையளிப்போன் செலுத்தி வந்த தொகை முழுவதுமோ, அதில் ஒரு பகுதியோ தரப்படுகிறது. உத்தியோக ஓய்வு, மரணம், பணியாற்றும் சக்தியை நிரந்தரமாக இழத்தல் போன்ற சமயங்களில் தொகை முழுவதும் அவனுக்கு அளிக்கப்படுகிறது.

எதிர்பாராத செலவுகள் ஏற்படும்போது ஓர் ஊன்றுகோலை யும், உத்தியோக ஓய்வின்போது திக்கற்ற நிலைக்கெதிராக ஓர் உதவிக் கரத்தையும் நீட்டுவதன்மூலம் நிலக்கரி சுரங்க போனசு, வருங்காலச் சேமநிதித் திட்டங்கள், நிலக்கரிச்சுரங்கத் தொழி லாளர்களுக்கு ஒரு நல்ல பாதுகாப்பை நல்கி வருகின்றன.

வேலையாள் வருங்காலச் சேமநிதிகள் : நிலக்கரிச் சுரங்க வருங் காலச் சேமநிதித் திட்டத்தின் வெற்றியானது, இதைப்போன்ற திட்டங்கள் வேறுபல தொழில்களிலும் புகுத்தப்பட வேண்டும் என்கின்ற கோரிக்கைக்கு வித்திட்டது. இதன் காரணமாக, 1952ஆம் ஆண்டில் வேலையாள் வருங்காலச் சேமநிதித் திட்டம் (Employee's Provident Funds Act, 1952) இயற்றப்பட்டது

இச் சட்டத்தின்கீழ் அமைக்கப்பட்ட திட்டமானது, சிமெண்ட், சிகரெட்டுகள், பொறியியல் (மின்சார, எந்திர மற்றும் பொது), இரும்பு எஃகு, தாள், நெசவு போன்ற ஆறு பெருந் தொழில்களில் அமலாக்கப்படக்கூடியதாக இருந்தது. 1956ஆம் ஆண்டின் ஜூலை மாதத்தில், வருங்காலச் சேமநிதிச் சட்டமானது, 13 புது வகைத் தொழில்களிலும், டிசம்பர் மாதத்தில், தோட்டத் தொழில்களிலும் (plantations), சுரங்கங்களிலும் புகுத்தப்பட்டது. வருங்காலச் சேமநிதியின் நன்மைகள் அரசாங்கம் அல்லது ஸ்தல ஸ்தாபனங்களின் நிறுவனங்களுக்கும் கிடைப்பதற்கான வழியைச் செய்வதற்காக, 1958ஆம் ஆண்டு, மே மாதம் வேலையாள் வருங் காலச் சேமநிதிச் சட்டம் மேலும் திருத்தம் பெற்றது. இத் திருத்த மானது, சேமநிதியைப் பொறுத்தவரை, பொதுத்துறையும், தனியார் துறையும் ஒரு சமமான நிலையில் உள்ளன என்ற நிலை ஏற்பட முயல்கிறது.

சுரங்கத் தொழில்களில் காணப்படுவதைப்போலவே, இங்கும், தொழிலாளர்களின் மொத்த ஊதியத்தில் ரூபாய்க்கு 6 பைசா வீதம் வசூலிக்கப்படுகிறது. சேமநிதி வீதத்தை, '$6\frac{1}{4}$ சதவிகிதத்தி லிருந்து $8\frac{1}{3}$ சதவிகிதமாக உயர்த்த வேண்டும்' என்று அரசாங்கம் ஆலோசித்து வருகின்றது. 1957ஆம் ஆண்டின் நவம்பர் மாதத் திற்குள் 6,225 தொழிற்சாலைகளிலும், நிறுவனங்களிலுமுள்ள 23.22 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் இச் சட்டத்தின்கீழ் உறுப்பினர் ஆயினர். நிதியில் குவிகின்ற தொழிலாளர் பணத்திற்கு $3\frac{1}{2}$ சத விகித வட்டி செலுத்தப்படுகிறது.

இத் திட்டமானது, வேலையளிப்போர்கள் வேலையாட்கள் ஆகி யோரின் பிரதிநிதிகளையும், மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கம் ஆகியவற்றின் பிரதிநிதிகளையும் கொண்ட ஒரு மத்திய பொறுப் பாளர் சபையினுல் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. இருபது மாநில அலுவலகங்கள் திறக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இவை ஒவ்வொன்றும் ஒரு மாநில ஆணையரின்கீழ் இயங்கி வருகின்றன. இவரிடம் சில கண்காணிப்பாளர்களும் (inspectors), வேறுசில உதவியாளர்களும் இருந்து வருகின்றனர். பொறுப்பாளர் சபையின் முக்கிய அதிகாரி யான, மத்திய சேமநிதி ஆணையரின் கட்டளைகளுக்கேற்ப இம் மாநில ஆணையர்கள் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள். மத்திய சபைக்கு ஆலோசனை வழங்குவதற்கெனக் கமிட்டிகளும் இருக்கின்றன.

55 வயதை அடைந்தவுடன் உத்தியோக ஓய்வு பெறுகின்றவர் களோ உடல்நோய், மனநோய் காரணமாக வேலை செய்ய இயலாதுபோய் ஓய்வு பெறுகின்றவர்களோ இந்தியாவை விட்டு நிரந்தரமாக வெளி நாடுகளில் குடியேறுகின்றவர்களோ, தங்களது கணக்கில் இருக்கின்ற பணத்தைத் திரும்பப் பெறமுடியும். தவிர வும், ஒரு நபர் தன் பணத்தைத் திரும்பிப்பெற விரும்பினுல் அவர் அவ்வாறு மனு போட்ட தேதிக்கு முன்னர், இச் சட்டத்தினுள் வருகின்ற எந்த ஒரு தொழிற்சாலையிலும், ஓராண்டிற்குத் தொடர்ச்சியாக வேலையில் இல்லாம லிருந்திருந்தால், அது அனு மதிக்கப்படலாம். ஆயுள் இன்சூரன்சு பாலிசுகளுக்குப் பணம் செலுத்துவதற்காகப் பணத்தை எடுத்துக்கொள்ளவும் அனுமதி யுண்டு.

எல்லா வகையிலும், திருப்தி தரக்கூடியதாக இருக்கின்ற சேம நிதிகளைப் பல தனியார் நிறுவனங்கள் பெற்றிருப்பதால் எந்தத் தொழிற்சாலைகளில் சட்டத்தின்கீழ் அளிக்கப்படுகிற நன்மைகளைப் போன்ற சேமநிதி, ஓய்வுச் சம்பளம், ஊழியக் கைம்மாறு (gratuity) முதலியன வேலையாட்களுக்குக் கிடைப்பனவாக இருக்கின்றனவோ

அந்தத் தொழிற்சாலைகளுக்குச் சேமநிதிச் சட்டத்திலிருந்து விலக்களிப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருக்கிறது. இதன் நோக்கம், 'தேவையான ஏற்பாடுகளை நிறைவேற்றும் தனியார் சேமநிதிகளைத் தொந்தரவு செய்யக்கூடாது' என்பதாகும். இவ் வகையில், முன்பு சட்டத்தின்கீழ் வந்த தொழிற்சாலைகளில் 30 சதவிகிதத் தொழிற்சாலைகளுக்கு விலக்களிக்கப்பட்டிருக்கிறது. சட்டத்திலிருந்து விலக்கு பெறுவதற்கு ஒரு வகை நபர்களுக்கு உரிமை வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. இவர்கள் அனுபவித்து வருகின்ற நன்மைகள் (தனித்தனியாகவோ கூட்டாகவோ) கிடைக்கின்ற நன்மைகளுக்கு ஓரளவிற்காவது சமமாக இருக்க வேண்டும். அப்போது தான், இந்த உரிமை அவர்களுக்குத் தரப்படுகிறது: ஆனால், இவ் வகையினைச் சேர்ந்த நபர்களில் பெரும்பாலோர் விலக்குபெற விரும்புகிறார்கள். ஒன்று அதிகாரிகள் நம்பும்போதுதான், இவர்களுக்கு விலக்கு தரப்படும். ஒரு தொழிற்சாலையின் சேமநிதியானது, இந்திய வருமான வரிச் சட்டத்தின் (Indian Income Tex Act) கீழ் அங்கீகரிக்கப்பட்டதாகவும், தேவையான நிபந்தனைகளை நிறைவேற்றுவதாகவும் இருக்குமானால், அந் நிதியின் உறுப்பினர்களாகத் தொழிலாளர் இருந்து வரலாம்.

ஆட்குறைப்பும், தற்காலிக வேலை நீக்கமும் (lay-off): தொழிலாளர் ஈட்டுறுதி அரசு இன்சூரன்சு திட்டம், வேலையாள் சேமநிதி திட்டம், நிலக்கரிச் சுரங்கச் சேமநிதி, போனசு திட்டங்கள் முதலியவை, சுதந்திர இந்தியாவில் செயல்படுத்தப்பட்ட சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின் முக்கிய அம்சங்களாகும். இத் திட்டத்தின் மற்றொரு அம்சம், தொழிலாளர்களைத் தற்காலிகமாக வேலையிலிருந்து தள்ளி வைப்பதற்காகவோ, ஆட்குறைப்பிற்காகவோ இழப்புஈடு தருவதற்காகச் செய்யப்பட்டிருக்கும் ஏற்பாடாகும். முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் அமல் செய்யப்பட்டதன் விளைவாக நாட்டில் வேலை வாய்ப்புகள் பெருகியிருந்தன. என்றாலும், 1953ஆம் ஆண்டின் பிற்பகுதியில் இந்தியாவில் வேலையின்மை காணப்பட்டது. வேலை தேடித்தரும் ஸ்தாபனங்களில், வேலைக்காகப் பதிவு செய்துகொண்டவர்களின் எண்ணிக்கை 5.13 லட்சத்திற்கு உயர்ந்தது. தொழிற்சாலைகள்கூட மூடப்பட்டன; அதனோடு, பல தொழிற்சாலைகளில் பேரளவில் ஆட்குறைப்புகள் செய்யப்பட்டன. ஆட்குறைப்பிற்குள்ளான தொழிலாளர்களிடையே நம்பிக்கை ஆர்வத்தை நிலைநாட்டவும், அவர்களுக்கு ஆதரவு அளிக்கவும், தொழிலாளர் நிரந்தரக் குழுவின் பதிமூன்றாவது கூட்டமானது, கட்டாய வேலையின்மைக்குரிய (Involuntary unemployment) இழப்பு ஈட்டைப்பற்றித் தீர ஆராய்ந்து, அது எவ்வாறு தரப்பட வேண்டும் என்பதற்கான ஒரு திட்டத்தையும்

வகுத்தது. அத் திட்டத்தின்படி ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டதென்ன வென்றால், கட்டாய வேலையின்மையின்போது தொழிலாளர் களுக்கு அவர்களது கூலி மற்றும் பஞ்சப்படியில் 50 சதவிகிதம் வரை இழப்பு ஈடாகத் தரலாம் என்பதாகும். வருடத்தில் 45 நாட்களுக்கே இவ்வுதவி அனுமதிக்கப்படும்.

இதற்கிடையில், 1853ஆம் ஆண்டின் அக்டோபர் மாதத்தில் மில்களில் இருப்புகளின் குவிப்பு (Accumulation of Stocks) காரணமாக, ஆட்குறைப்பையோ, தொழிலாளர்களை வேலையி லிருந்து தற்காலிக நீக்கம் செய்வதையோ விளைவிக்கின்றாற்போல் ஆலைகள் மூடப்பட்டுவிடும் என்கிற ஒரு நெருக்கடியான நிலை நெசவுத் தொழிலில் (Textile Industry) ஏற்பட்டது. இத் தொழி லுக்கு உதவியளிக்க வேண்டும் என்ற கருத்தில், மத்திய அரசாங்கம் பல அவசரச் சட்டங்களைப்(Ordinances) பிறப்பித்தது. இவைகளில் ஒன்று, தொழிற்பூசல்கள் (திருத்த) அவசரச் சட்டம் (Industrial Disputes) (Amendment Ordinance). இந்த அவசரச் சட்டம், ஆட்குறைப்பு அல்லது தள்ளி வைப்புக்கு இழப்புஈடு தருவதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்கிறது. தொழிலாளர்கள் தள்ளி வைக்கப்படு வதை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் இச் சட்டம் வழி வகுக்கிறது. பிறகு, இந்த அவசரச் சட்டத்திற்குப் பதிலாக, தொழிற்பூசல்கள் (திருத்தச்) சட்டம் (1953) அமலாக்கப்பட்டது. ஓராண்டு அல்லது அதற்கதிகமாக ஒரு வேலையில் தொடர்ச்சியாக இருந்து வந்தவனுக்கு, ஒரு மாத நோட்டீசையும் (அல்லது அதற்குப் பதிலாக ஒருமாதச் சம்பளம்), வேலை இழப்பீட்டையும் தராது, அவனை ஆட்குறைப்புச் செய்ய முடியாது என்று இச் சட்டம் கூறு கிறது. உழைத்திருக்கின்ற ஒவ்வொரு முழு வருடத்திற்கும், அல்லது அதில் ஆறு மாதத்திற்கதிமாக இருக்கும் எந்த ஒரு பகுதிக் கும், 15 நாள் சம்பளம் என்ற வீதத்தில் இந்த இழப்பீடு கணக் கிடப்படுகிறது.

தற்காலிக வேலை நீக்கத்திற்கு (lay-off) இழப்பீடு தருவதற்கும் இச் சட்டம் வழி வகுக்கிறது. ஆனால், இந்தச் சட்டமானது, 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் வருகின்ற தோட்டத் தொழில்களுக்கும், 1952ஆம் ஆண்டின் சுரங்கத் திட்டத்தின்கீழ் வருகின்ற நிரந்தரத் தொழில்களுக்கும் மட்டுமே பொருந்துவதாக இருக்கிறது. இத் தொழில்கள், ஒரு வேலை நாளில் சராசரியாக 50 தொழிலாளர்களுக்குக் குறையாதவருக்கு வேலை கொடுத்து வருவனவாக இருந்தால்தான் இது பொருந்தும். நீக்கப்பட்ட தொழிலாளி, ஓராண்டிற்குக் குறையாது வேலையி லிருந்து வந்திருப்பானேயாகில், அதன் வேலை நீக்கத்திலிருக்கின்ற

முழு நாடுகளுக்கும், அதாவது வார விடுமுறை நாள்களைத் தவிர்த்து மற்ற நாட்களுக்கு, அவனது மொத்த அடிப்படைக் கூலி யிலும், பஞ்சப்படியிலும் 50 சதவிகிதம், அவனுக்கு இழப்பீடு தொகையாக வேலையளிப்போனால் வழங்கப்பட வேண்டும். 12 மாதகால அளவில் 45 நாட்களுக்குமட்டுமே இழப்பீடு தரப்பட வேண்டும் என்று வரையறுக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஆனால், அதே 12 மாத கால அளவினுள் மறுபடியும் தொழிலாளி தொடர்ந்து ஒரு வாரத்திற்கு மேலாக வேலையிலிருந்து தள்ளி வைக்கப்படுவானே யாகில், இழப்பீடு பெறுகின்ற நாட்களின் எண்ணிக்கை அதிகப் படுத்தப்படலாம்.

(5) முடிவுரை

இறுதி இலட்சியம்: இந்தியா விடுதலை பெற்ற நாளிலிருந்து சமூகப் பாதுகாப்புத் துறையில் ஒரு சிறு முன்னேற்றத்தையே அடைந்திருக்கின்றோம். தற்போதிருக்கின்ற திட்டங்கள், தொழி லாளர் மக்களில் ஒரு சிறு பகுதிக்கே பயன்படுவதாக இருக்கின்றன. இலட்சக் கணக்கான தொழிலாளர்களுக்குப் பாதுகாப்பு ஒரள விற்குத் தரப்பட்டிருக்கிறது என்பது உண்மையே. ஆனால், கோடிக் கணக்கான தொழிலாளர்களுக்கு இந்தப் பாதுகாப்புக் கிடைக்கவில்லை என்பதையும் நாம் உணர வேண்டும். குறிப்பாக, மக்களில் இன்னல்களுக்குள்ளாகும் பகுதியினராக உள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்களும், சிறுதொழில் மற்றும் கைவினைத் தொழில் (handicrafts) முதலியவற்றில் உள்ள தொழிலாளர்களும், சமூகப் பாதுகாப்பினைப் பெறமுடியாதவர்களாக இருக்கிறார்கள் என் பதை இங்கே நாம் சுட்டிக்காட்ட வேண்டும். இங்கிலாந்திலும், நியூசிலாந்திலும், மக்களனைவருக்கும் பயன்படுகின்றாற்போல் இருக்கின்ற திட்டத்தைப்பற்றி இங்கே நினைப்பதற்கு இடமில்லை. இக் கோடிக்கணக்கான தொழிலாளிகள் ஒவ்வொருவனுக்கும் அவனது உடல்நலக் குறை அல்லது வேலையின்மையின்போதும், முதுமையை அடைந்து, வேலை செய்ய இயலாது போகின்ற போதும் உதவி செய்வதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்தல் நமது குறிக்கோளாக இருத்தல் வேண்டும்.

இன்சூரன்சு, சேமநிதித் திட்டங்களை விரிவு படுத்தல்: உடனடி யாகச் செயல்படக்கூடிய ஒரு குறுங்காலத் திட்டமானது, தொழி லாளர் ஈட்டுறுதி அரசு இன்சூரன்சு சட்டத்தையும், வேலையாள் சேமநிதிச் சட்டத்தையும் மேலும் சில தொழில்களில் அமல்படுத்து வதாகும். சமூக இன்சூரன்சைப் பொறுத்தவரை, தொடக்க

வேலைகளே செய்யப்பட்டிருக்கின்றன; இதை மற்ற வகைத் தொழிலாளர்களுக்கும் விரிவுபடுத்துவது அவசியமாகும்.

வயோதிக ஒய்வுச் சம்பளங்கள்: வருங்காலச் சேமநிதித் திட்டமானது பொதுவாகத் தொழிலாளர்களுக்கு உதவியளித்து வருகின்றதென்ருலும், வயோதிகர், எஞ்சியிருப்போர் உதவிச் சம்பளங்களைத் தருகின்ற ஒரு திட்டத்திற்கு ஈடான ஒரு பதில் திட்டமாக அதை நாம் கொள்ள முடியாது. வேலையிலிருந்த ஒருவன் இறப்பானேயாகில், அவனைச் சார்ந்திருந்தவர்களுக்குக் கிடைக்கக்கூடிய தொகையானது மிகவும் சிறியதாக இருக்கிறது. இது அவர்களது வறுமையின்போது உதவியளிப்பதாக இல்லை. இதைப்போலவே, நல்ல வயோதிக வயதுவரை உயிர் வாழ்கின்ற தொழிலாளர்களிடம் உள்ள நிதி, மரணம் வரை அவர்களுக்குப் போதிய உதவியளிப்பதாக இல்லை. வயோதிக ஒய்வுச் சம்பளத் திட்டத்தைச் சேமநிதிக்குப் பதிலாக உரிய நேரத்தில் செயல்படுத்துவதன் மூலமே இந்த இரண்டாவது பிரச்சினையை நாம் தீர்க்க முடியும். சேமநிதித் திட்டத்தோடு, வயோதிக, பிழைத்திருப்போர் இன்சூரன்சு திட்டமும் இருக்க வேண்டும்.

வேலையின்மை இன்சூரன்சு (Unemployment insurance): 50 பேர்களுக்கதிகமானவர்களை வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ளும் தொழில் நிறுவனங்களிலும், தோட்டத் தொழில்களிலும், உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு வேலையின்மை நிவாரண உதவிகள் தருவதற்கான திட்டம், இந்தியாவிலேயே முதன் முதலாக, 1953ஆம் ஆண்டின் இறுதியிலேதான் அமலுக்கு வந்தது. இத் திட்டமானது, 20 தொழிலாளர்களையோ அதற்கதிகமானவர்களையோ வேலைக்கு எடுத்துக்கொண்டு மின்சக்தியோடு இயங்கி வருகின்ற தொழிற்சாலைகளுக்கும் விரிவு படுத்தப்பட வேண்டும். இதில் உழைத்து வரும் தொழிலாளர்கள், தொழிலாளர் ஈட்டுறுதி, அரசு இன்சூரன்சு சட்டம் (1948), வேலையாள் சேமநிதித் திட்டம் (1952) முதலிய சட்டங்களையும் சேர்த்து, எல்லா முக்கிய தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழும் வருகின்றனர்.

1953ஆம் ஆண்டில் புகுத்தப்பெற்ற தள்ளி வைப்பு உதவியும், ஆட்குறைப்பு உதவியும் தனிப்பட்ட வேலையளிப்போர்களால் வழங்கப்படுகிறது. தொழிலாளர் இழப்பீடு சட்டத்திலும், பேறுகால உதவிச் சட்டத்திலும் காணப்படுகின்ற ஒரு குறைபாடு இத் திட்டத்திலும் காணப்படுகின்றது. அக் குறைபாடு என்னவென்ருல், பண வசதிகளைக் குறைவாகப் பெற்றிருக்கின்ற ஒரு வேலையளிப்போன் அல்லது நெறியற்றிருக்கின்ற ஒரு வேலையளிப்போன் இவ்வுதவிகளைத் தராமலே போகக்கூடும்.

விவசாயத்துறை : இந்தியாவில், தொழிலாளர் அணியின் ஒரு பெரும்பகுதியாக இருக்கின்ற விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கான சமூகப் பாதுகாப்பின் பிரச்சினைகள் சற்று மாறுபட்ட தன்மையுடையனவாகும். உழவனுக்கு ஏற்படக்கூடிய ஆபத்துகள், நகரில் உள்ள கூலிச் சம்பாத்தியக்காரனுக்கு ஏற்படக்கூடிய ஆபத்துகளிலிருந்து வேறுபட்டவை. குத்தகைக்காரர்களைப் பொறுத்தவரை, நிலச் சீர்திருத்தங்கள் குறிப்பாகக் குத்தகைப் பாதுகாப்பு போன்றவை அவர்களுக்கு ஓரளவு வருமான பாதுகாப்பைத் தரும். இயற்கைப் பேரிடர்களோ விலைகளில் ஏற்படுகின்ற ஒரு இறக்கமோ அவர்களின் வாழ்க்கைத் தரங்களைப் பாதிப்பதுண்டு. இதைப் போன்ற சூழ்நிலைகளில் அரசாங்கத்தின் உதவி தேவைப்படுகின்றது. பயிர்இன்சூரன்சு (crop insurance) போன்ற திட்டங்கள் இங்கே பயனளிக்கக்கூடும். விவசாயத் தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை, அதாவது விவசாயத்துறையில் கூலிக்காக வேலை செய்கின்றவர்களைப் பொறுத்தவரை, பாதுகாப்பு மிகவும் அவசியமாக இருக்கின்றதென்றாலும், விவசாய வேலைகள் ஒழுங்குற அமையப் பெறாதனவாகவும், சிதறிக்கிடக்கின்றனவாகவும், பருவத்திற்கேற்றவாறு மாறுகின்றனவாகவுமிருப்பதால், பிரச்சினை சிக்கல் நிறைந்ததாக ஆகிவிடுகிறது.

இத் தடங்கல்கள் இருக்கின்றன என்றாலும், விவசாயக் கூலிச் சம்பாத்தியக்காரர்கள், குத்தகைக்கு உழுபவர்கள் முதலியவர்களுக்காகவும், வாணிபச் சுழல்களுக்கெதிராகச் சின்னஞ்சிறு விவசாயிகளைக் காப்பாற்றுவதற்காகவும், சமூக உதவிகளைத் தருவதற்காகவும், விவசாயத்துறையில் ஒரு பொருத்தமான கட்டத்தில், சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களைப் புகுத்துவது அவசியமாகும்.

சமூக உதவி (Social assistance) : சமூகப் பாதுகாப்பு மிகவும் முன்னேறியிருக்கின்ற நாடுகளிலும்கூட, எச்ச நிவாரணமும் (resiclual relief) சமூக உதவியும் தருவதற்கான ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருக்கின்றது. சோஷலிச இலட்சியத்தை நோக்கி நாடு முன்னேறிக் கொண்டிருக்கின்ற இந்த நேரத்தில், இயற்கை இடர்களின் காரணமாக விளைகின்ற திக்கற்ற நிலைக்கும் துன்பத்திற்கும் ஆளாகின்ற தொழிலாளர்களுக்கு, பொது உதவி தருவதற்கான ஒரு சட்டபூர்வமான திட்டத்தைக் கொண்டுவருவது மிகவும் பொருத்தமான ஒரு செயலாகும். இத் திட்டத்தோடு, பொதுச் சுகாதாரத் திட்டங்களும், மருத்துவ உதவியும், சமூக நலப் பணிகளும் பெருகுமானால், நல அரசு ஏற்படுத்த முயலும் மக்களுக்கு இது உறுதுணையாகும்.

இணைப்பதன் அவசியம்: சமூகப் பாதுகாப்பிற்காக இதுவரை அரசாங்கத்தால் செயல்படுத்தப்பட்ட திட்டங்கள் அனைத்தும், வெவ்வேறாகத் தனித்தனியே ஆராயப்பட்டு அமல் செய்யப்பட்டன வாகும். இதனால், இத் திட்டங்களை நடைமுறைக்குக் கொண்டு வரும் பணிகளைச் செய்துவரும் அலுவலகங்களுக்கும், அதிகாரி களுக்கும், பதிவேடுகளை வைத்துக்கொண்டும், அவ்வப்போது விவரப்பட்டியல்களை அரசு அலுவலகங்களுக்கு அனுப்பிக்கொண்டு மிருக்கின்ற வேலையளிப்போர்களுக்கும், இரட்டிப்பு வேலை ஏற் பட்டிருக்கிறது. ஒரு தனி அமைப்பின்கீழ் இப் பல்வேறு திட்டங் களை ஒன்றாக இணைத்து வைப்பது, திறமையை அதிகப்படுத்துவ தாகவும், சிக்கனத்தை ஏற்படுத்துவதுமாகவு மிருக்கும். இப்போ திருக்கின்ற சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் அனைத்தும் ஒன்றாக இணைக்கப்பெற்று, தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையளிப்போர்களுக் கும், கூடுதலான நன்மைகளைத் தருவதைப்போன்று இயங்கி வர வேண்டும். இதற்கான ஒரு விரிவான சமூக இன்சூரன்சு திட்டம் கொண்டுவரப்பட வேண்டும்.

எதிர்காலச் செயல் திட்டம்: அரசாங்கக் கைக்கோள்களின் குறிக் கோள்களைப்பற்றி இந்திய அரசியலமைப்புச்சட்டம் குறிப்பிடும் போது, அரசாங்கம் தன் பொருளாதார வசதியும் வளர்ச்சியும் அனுமதிக்கின்ற அளவிற்கு, மக்களுக்கு வேலை செய்கின்ற உரிமை யையும், கல்வி பயில்கின்ற உரிமையையும், வேலையின்மை, வயோ திகம், உடல் நலக்குறைவு, இயலாநிலை போன்ற சூழ்நிலைகளில் சமூக உதவியையும், தருவதற்கான தகுந்த ஏற்பாட்டைச் செய்யும் என்று கூறுகிறது. தொழிலாளமக்களின் ஒருசில பகுதியினரைப் பொறுத்தவரை, நோய், தாய்மை, வேலை விபத்து முதலிய ஆபத்துகளுக்கெதிராக இன்சூரன்சு எடுத்துக்கொள்வதைக் கட்டாயமாக்குவதற்கும், ஓய்வு பெற்றவர்களுக்கு உதவி தருவ தற்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டிருக்கின்றன என்றாலும், செய்யப்பட வேண்டியவை எல்லாத்திசைகளிலும் நிறைய இருக் கின்றன. ஆனால், சமூகப் பாதுகாப்புத் துறையில் நமக்கு ஒரு முட்டுக்கட்டையாக இருப்பது அதற்காகின்ற செலவு. இதற்காக வாவது, நாம் சமூகப் பாதுகாப்பு வளர்ச்சித் திட்டத்தைச் சற்று மாற்றியமைக்க வேண்டியிருக்கிறது. கூடுதலான பாதுகாப்புத் திட்டங்களுக்கு நாட்டின் பொருளாதார நிலை இடங்கொடுக்குமா என்பதைக் கருத்தில் கொண்டு, நாட்டு வருமானத்தில் ஏற்படும் உயர்வுக்கு ஏற்றாற்போன்றிருக்கின்ற ஒரு சமூக இன்சூரன்சு முறையை, நாம் திட்ட அடிப்படையில் வகுத்து, நடைமுறைக்குக் கொண்டு வரவேண்டும்.

மருத்துவ உதவியைப் பொறுத்தவரை, 'டாக்டர்களும், நர்ஸ் களும், ஆஸ்பத்திரிகளும், வேறுபல வசதிகளும் போதுமான அளவில் இல்லை' என்பதையும் நாம் உணர வேண்டும். இங்கிலாந்தில் 1,000 பேர்களுக்கு ஒரு டாக்டர் இருக்கும்போது, இந்தியாவில் 6,000 பேர்களுக்கு ஒரு டாக்டர் இருக்கிறார் என்பதாக உடல்நல ஆய்வுக் கமிட்டி (The Health Survey Committee) யின் கணக்கெடுப்புக் காட்டுகிறது. மருத்துவ நிலையங்களை எடுத்துக் கொண்டால், நிலைமை இன்னும் மோசம். நகரப் பகுதிகளில் 24,000 பேர்களுக்கு ஒரு மருத்துவ நிலையமும், கிராமப் பகுதிகளில் 50,000 பேர்களுக்கு ஒரு மருத்துவ நிலையமும் உள்ளன. ஆஸ்பத்திரி படுக்கைகளை எடுத்துக்கொண்டால், 3,135 பேர்களுக்கு ஒரு படுக்கை அல்லது ஓராயிரம் மக்களுக்கு 0.32 படுக்கை என்ற வீதம் காணப்படுகின்ற நிலைமையைச் சீர்ப்படுத்துவதற்கு முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டுவருகின்றன. நோய் மற்றும் நல இன்சூரன்சு திட்டத்தைத் துரிதமாகப் பரவச் செய்ய வேண்டும் என்றால், மருத்துவ வசதிகளும், ஆஸ்பத்திரி வசதிகளும் விரைவாக அதிகப்படுத்தப்படவேண்டும்.

தடங்கல்கள் உள்ளன என்றாலும், சமூகப் பாதுகாப்பை முன்னேற்றுவதற்கு அநேக வழிகள் உள்ளன. இந்தியச் சமூகத்தில் பல முன்னேற்ற இயக்க மாறுதல்கள் நிகழ்ந்துகொண்டிருக்கின்றன. விடுதலை பெற்றுவிட்டதனாலும், பொருளாதாரத் திட்டங்கள் செயல்படுத்தப்படுவதனாலும், தம் வாழ்நாளுக்குள் 'சமூகப் பொருளாதார முன்னேற்றம் ஏற்படும்' என்று குடிமக்கள் எதிர்பார்த்துக்கொண்டிருக்கின்றனர். அவர்களது கனவை நனவாக்கத் தேவைப்படுவது, நாட்டிலுள்ள எல்லா மக்களுக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பைத் தருகின்ற நல்லதொரு திட்டமே.

———

கலைச்சொல் அகராதி

(ஆங்கிலம்—தமிழ்

A

Ahmedabad Textile Labour Association	—	அகமதாபாத் நெசவுத்தொழிலாளர் சங்கம்
All India Trade Union Congress	—	அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்
All India Trade Union Federation	—	அகில இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு
All India Railwaymen's Federation	—	அகில இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு
All China Federation of Labour	—	அகில சீனத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு
Approach	—	அணுகு நெறி
Anglo-American Bloc	—	ஆங்கிலோ அமெரிக்கக்கூட்டணி
Advisory Board	—	ஆலோசனைச் சபை
Asian Regional Conference	—	ஆசிய பகுதி மாநாடு
Australian Social Services Consolidation Act	—	ஆஸ்திரேலிய சமூகப் பணிகள் இணைப்புச் சட்டம்
Assisted Emigrants	—	உதவி பெறும் குடியேற்றக் காரர்கள்
Assumption	—	எடுகோள்
Appellate Coordinating Board	—	ஒருமுகப்படுத்தும் உயர்சபை
All Union Central Trade Union Council	—	ஒன்றிப்பின் மத்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் குழு
Artisars	—	கைவினைஞர்கள்
Adhoc Associations	—	தற்காலிகச் சங்கங்கள்
Auditor	—	தணிக்கையாளர்
Absentee Land lord	—	தலத்திலில்லா நிலக்கிழார்
Adjudication	—	தீர்ப்பு
Ancillary Undertakings	—	துணைத் தொழில் நிறுவனங்கள்
Appellate Tribunal	—	நடுவர் உயர்நீதி மன்றம்
Advisory Committee on Management of the International Labour Organisation	—	நிர்வாகத்தைப் பற்றிய சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஆலோசனைக் கமிட்டி

Arbitration	—	மத்தியஸ்தம்
Assessors	—	மதிப்பீட்டாளர்
Absenteeism	—	வேலைக்கு வாராமை
Average duration	—	சராசரிக் காலநீட்சி

B

Bombay Millhands Association	—	பம்பாய் ஆலைத் தொழிலாளர் சங்கம்
Basic Factors	—	அடிப்படைக் காரணிகள்
Benefit Funds	—	உதவி நிதிகள்
Bipartite Joint Consultative Board	—	இருதரப்புக்கூட்டு ஆலோசனைச் சபை
Bipartite Sixman Productivity Team	—	இருதரப்பு அறுவர் உற்பத்திக் குழு
Boards of Conciliation	—	சமரச சபைகள்
Bureau of Labour Statistics	—	தொழிலாளர் புள்ளி விவரச் செயலகம்
Barter System	—	பண்டமாற்று
British Industrial Courts	—	பிரிட்டிஷ் தொழில்துறை வழக்கு மன்றங்கள்

C

Concurrent list	—	இருதரப் பொதுப் பட்டியல்
Compensation	—	இழப்பீடு
Compensatory Holidays	—	ஈடுசெய் விடுமுறைகள்
Cycles of work	—	உழைப்புச் சுழல்கள்
Cost of Production	—	உற்பத்திச் செலவு
Controller	—	கட்டுப்பாட்டு அதிகாரி
Compulsory Adjudication	—	கட்டாயத் தீர்ப்பு
Criminal Tribes Act	—	குற்றக் கூட்டத்தார் சட்டம்
Collective agreements	—	கூட்டு உடன்படிக்கைகள்
Collective bargaining	—	கூட்டுபேரம்
Combinations	—	கூட்டுகள்
Colombo Plan	—	கொழும்புத் திட்டம்
Civil Disobedience Movement	—	சட்ட மறுப்பு இயக்கம்
Co-partnership	—	சக கூட்டு வியாபாரம்
Conciliation Officers	—	சமரச அதிகாரிகள்
Civil Procedure Code	—	சிவில் நடைமுறை விதித் தொகுப்பு

Central Advisory Council of Industries and Labour — தொழில், உழைப்புத்துறை மத்திய ஆலோசனைக் குழு
Councils of mangement — நிர்வாக மன்றங்கள்
Coal mines Welfare Fund — நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளர் நல நிதி
Crop Insurance — பயிர் இன்சூரன்ஸ்
Cotton Trade — பருத்தி வாணிபம்
Canteens — பணிமனைச் சிற்றுண்டிச் சாலைகள்
Creative talents — படைக்குந் திறமைகள்
Contributions — பங்களிப்புகள்
Central Trade Union Organisation — மத்திய தொழிலாளர் சங்க அமைப்பு
Central Advisory Council of Industries — மத்திய ஆலோசனை செயற் குழு
Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration — மத்தியஸ்த தீர்ப்புசெய் காமன் வெல்த் வழக்குமன்றம்
Chambers of Commerce — வாணிபர் சங்கங்கள்
Cyclical Thrctuations — சுழல் ஏற்ற இறக்கங்கள்

D

Disability — இயலா நிலை
Defence of India Rules — இந்திய பாதுகாப்புச் சட்டங்கள்
Dynamic Change — இயக்க மாறுதல்
Division of Labour — உழைப்புப் பகுப்பு
Docks — கப்பல் துறைகள்
Director-general — தலைமை இயக்குனர்
Daily wage System — தினக்கூலி முறை
Dock Labour Employment Act — துறைமுகத் தொழிலாளர் வேலைச் சட்டம்
Depreciation Costs — தேய்மானச் செலவுகள்
Direct action — நேரடி நடவடிக்கை
Disputes — பூசல்கள்
Depression — மந்தநிலை
Directive Principles — வழிகாட்டும் கொள்கைகள்
Dismissal Wage — வேலைநீக்கக் கூலி
Draft — வரைவு

E

Empirical method — அனுபவ முறை
Emergency powers — அவசரகால அதிகாரங்கள்

Economic units — சிக்கன நிறுவனங்கள்
Employment of Children Act — சிறுவர்கள் வேலைச் சட்டம்
Expenditure — செலவீடு
Economic equilibrium — பொருளாதாரச் சமநிலை
Engineering Industry — பொறி இயல் தொழில்
Economic Council — பொருளாதார மன்றம்

F

Fiscal Commission — இராச்சிய வருமான விசாரணைக் கமிஷன்
Funeral benefits — ஈமச்சடங்கு உதவிகள்
Freedom of contract — ஒப்பந்த உரிமை
Federal list — கூட்டரசு பட்டியல்
Federations — கூட்டிணைப்புகள்
Freedom of Association — சங்கச் சுதந்திரம்
Factory Commission — தொழிற்சாலைக் குழு
Factory system — தொழிற்சாலை முறை
Fair wages — நியாய கூலிகள்
Financiers — பண முதலாளிகள்
Finished Products — முடிந்த பண்டங்கள்
Full employment — வேலை நிறைவு
Fascist powers — பாசீச சக்திகள்
Friendly Societies — தோழமைக் கழகங்கள்

G

Gratuity — ஊழிய கைம்மாறு
Guilds — கில்டுகள்
General Finances — பொது நிதிகள்
Go-slow-tactics — வேலையைத் தாமதப்படுத்தும் முறைகள்

H

Habitual offenders — வாடிக்கைக் குற்றவாளிகள்
Handicrafts — கைவினைத் தொழில்
Handloom Industry — கைத்தறித் தொழில்
Hindustan Mazdoor Sevak Sabha — இந்துஸ்தான் மஸ்தூர் சேவா சங்கம்
Hindu Mazdoor Sabha — இந்து மஸ்தூர் சபா

Higher Economic Association — உயர்பொருளாதாரச்சங்கங்கள்
Hand spinning — கைநூற்பு

I

International Labour Organisation — சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு
International Labour Office — சர்வதேசத் தொழிலாளர் அலுவலகம்
Indian Trade Union Act — இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கச் சட்டம்
Industrial Democracy — தொழில்துறை ஜனநாயகம்
Indian Federation of Labour — இந்தியத் தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு
Industrial peace — தொழில் அமைதி
Industrial relations — தொழில்துறை உள் தொடர்புகள்
Industrial relations machinery — தொழில் உள்தொடர்பு சாதனம்
Industrial Employment Standing Orders — தொழிற்சாலை வேலை நடைமுறை விதிகள் சட்டம்
Inflation — பண வீக்கம்
Indian National Trade union Congress — இந்தியத்தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்
Industrial Federations — தொழில்வாரிக்கூட்டிணைப்புகள்
Indian and Eastern News paper Society — இந்திய-கிழக்கிந்திய செய்தித் தாள் கழகம்
Increment — வருவாய் உயர்வு
Institutional Short Comings — அமைப்புக் குறைபாடுகள்
Insecurity of employment — வேலை பாதுகாப்பின்மை
Industrial Tribunal — தொழில்துறை நடுவர் நீதி மன்றம்
Industrial Truce Resolution — தொழில்பூசல் நிறுத்தத் தீர்மானம்
Industrial structure — தொழில் கட்டமைப்பு
Industrial Revolution — தொழில்புரட்சி
Industrialisation — தொழில் மயமாக்குதல்
Industrial setup — தொழிலமைப்பு
Indebtedness — கடன்பாடு
Indian Merchant Shipping Act — இந்திய வணிகக் கப்பல் சட்டம்

Indian Dock Labourer's Regulations — இந்திய கப்பற்றுறைத் தொழிலாளர் சட்டதிட்டங்கள்
Intermediaries — நடுவர்கள்
Inland Water ways — உள்நாட்டு நீர்வழி
Indian Penal Code — இந்திய தண்டனை விதித் தொகுப்பு
Inspectorates — கண்காணிப்பாளர் அலுவலகங்கள்
Invention — புத்தமைப்பு
Inventor — புத்தமைப்பாளன்
Industrial mangement — தொழில் நிர்வாகம்
Indian Jute Mills Association — இந்திய சணல் ஆலைச் சட்டம்
International Labour Organisation Productivity Team — சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உற்பத்திக் குழு
Input — உள்ளிடுகை
Industries Development and Regulation Act — தொழில் வளர்ச்சி ஒழுங்குமுறைச் சட்டம்
Incentive Systems of Payment — ஊக்குவிக்கும் ஊதிய முறைகள்
Income Security — வருமான பாதுகாப்பு
Industries Injuries Insurance — தொழில் விபத்து இன்சூரன்சு
Invalid's benefit — நோயாளி உதவித் தொகை
Inspectors — கண்காணிப்பாளர்கள்
Internal management — உள் நிர்வாகம்
Industrialists — தொழிலதிபர்கள்
Inperfect competition — நிறைவற்ற போட்டி

J

ournalists — பத்திரிகையாளர்கள்
Joint Production Committees — உற்பத்தி கூட்டுக் கமிட்டிகள்
Joint Industrial Councils — தொழில் கூட்டு மன்றங்கள்

L

Labour Costs — உழைப்புச் செலவுகள்
Labour market — உழைப்பு அங்காடி
Living wage — வாழ்க்கைக் கூலி
Levy — விதிப்பு
Labour Institute — தொழிலாளர் நிலையம்
Labour saving — உழைப்பைக் குறைக்கும்
Loaders — பளுவேற்றுபவர்கள்

Labour Relations Bill	—	தொழிலாளர் நல் உறவு மசோதா
Labour colleges	—	தொழிலாளர் கல்லூரிகள்
Labour Constituencies	—	தொழிலாளர் தொகுதிகள்
Lay-off	—	தள்ளி வைப்பு
Labour Judiciary	—	தொழிலாளர் வழக்கு மன்றம்
Lock-out	—	கதவடைப்பு
Labour Intestigation Committee	—	தொழிலாளர் ஆய்வுக் கமிட்டி

M

Manufacturing Industries	—	பொறிவழித் தொழில்கள்
Machinery of Settlement	—	பூசல் தீர்த்து வைக்கும் சாதனம்
Mobility	—	பெயர்ச்சி
Multiplicity	—	பன்மை
Miscellaneous Industries	—	சில்லறைத் தொழில்கள்
Maladjustments	—	பொருத்தக் கேடுகள்
Maternity Benefit Act	—	பேறுகால உதவிச் சட்டம்
Minimum Wage-fixing wachinery convention	—	குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணய சாதன தீர்மானம்
Money wages	—	பணக் கூலி
Money value	—	பண மதிப்பு
Marking of Heavy Packages Act	—	எடைமிக்க சிப்பக் குறிச் சட்டம்
Middlemen	—	தரகர்கள்
Medical Benefit Council	—	மருத்துவ உதவிக் குழு
Mechanisation	—	இயந்திர மயமாக்குதல்
Machine spare parts	—	இயந்திர மாற்றுறுப்புகள்
Managing agents	—	நிர்வாகப் பதிலாளிகள்
Mother's allowance	—	அன்னையர் படி
Maintenance concept	—	பராமரிப்புக் கருத்து
Money lender	—	கடன் ஈவோன்
Non-cooperation Movement	—	ஒத்துழையாமை இயக்கம்
National Trade Union Congress	—	தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு
National Federation of Post and Telegraph Workers	—	தபால் தந்தி ஊழியர் தேசியக் கூட்டிணைப்பு
National Product	—	நாட்டு ஆக்கம்
National Economy	—	நாட்டுப் பொருளாதாரம்

N

National Welfare Fund — தேசிய நலநிதி
National Wage Policy — நாட்டுக் கூலிக் கொள்கை
National Pensions Board — தேசிய ஓய்வுச் சம்பள சபை
Necessities — அத்தியாவசிய பொருள்கள்

O

Oldage Pensions — வயோதிக ஓய்வுச் சம்பளங்கள்
Ordinance — அவசர சட்டம்
Occupational Classification — தொழில் பாகுபாடு
Oilfields — எண்ணெய்க் கிணறுகள்
Optimum rate — உத்தம வீதம்

P

Payment of wages Act — கூலி செலுத்து சட்டம்
Permanent Partial disablement — நிரந்தர ஓரளவு இயலா நிலை
Permanent total disablement — நிரந்தர முழு இயலா நிலை
Public Utility Services — பொதுப்பயன் பணிகள்
Prosperity — செழிப்பு நிலை
Profit sharing bonus — இலாபப் பங்கீட்டுப் போனசு
Policy of Reconstruction — புரனரமைப்புக் கொள்கை
Part-time Correspondents — பகுதிநேர நிருபர்கள்
Productivity — ஆக்கத்திறன்
Prerogatives — சிறப்புரிமைகள்
Ports — துறைமுகங்கள்
Plantations — தோட்டத் தொழில்கள்
Periods of cycles — சுழல்காலப் பகுதிகள்
Production stoppages — உற்பத்தி நிறுத்தம்
Preventive measures — தடுப்பு முறைகள்
Personnel Management Pool — பணியாளர் தொகுதி நிர்வாகத் தேக்கம்
Provident Fund — வருங்காலச் சேமநிதி
Pledging of Children Act — சிறுவர் அடமான சட்டம்
Percentage of nentralisation — ஈடு செய்த சதவிகிதம்
Pattern — மாதிரி
Port Trusts — துறைமுகப் பொறுப்பு நிலையங்கள்

Planned Economy — திட்டமிட்ட பொருளாதாரம்
Productivity centre — உற்பத்தி மையம்
Purchasing power — வாங்குந்திறன்
Piece rates — வேலையளவு வீதங்கள்
Poor Laws — இரவலர் சட்டங்கள்
Panperism — ஏழ்மை நிலை
Premia — மதிப்பெச்சம்
production actives — உற்பத்தி அரங்கங்கள்
Policy of non-discrimination — பேதங்காட்டா கொள்கை
Point-Four Training Facilities Programme — நான்கு அம்சதொழிற் பயிற்சித் திட்டம்

Q

Quasi-judicial processes — அரைகுறை சட்டச் சார்பு நடவடிக்கைகள்

R

Rational method — பகுத்தறிவு முறை
Royal Commission on Labour — தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழு
Retrenchment — ஆட்குறைப்பு
Rationalisation — தொழில் சீரமைப்பு
Right to strike — வேலை நிறுத்த உரிமை
Railway Court of Enquiry — ரயில்வே விசாரணை நீதிமன்றம்
Real wages — உண்மைக் கூலிகள்
Round about — சுற்றுவழி
Reaction — எதிர் நடவடிக்கை
Regulation of Employment Act — வேலை ஒழுங்குச் சட்டம்
Relief of Indebtedness Act — கடன் நிவாரணச் சட்டம்
Reformatory settlements — சீர்திருத்த குடியிருப்புகள்

S

Strike-Funds — வேலைநிறுத்த உதவி நிதிகள்
Self-reliance — தற்சார்பு
Semi-autonomons — குறை சுய உரிமையுள்ள
Socialistic pattern of society — சோஷலிச பாணி சமூகம்
Scientific management — அறிவியல் நிர்வாகம்

Specialisation — சிறப்பியல்பு
Social equity — சமூக தர்ம நிலையம்
Shop stewards — கடை மேற்பார்வையாளர்கள்
Seasonal factories — பருங்காலத் தொழிற்சாலைகள்
Standing orders — நடைமுறை விதிகள்
Servants of India Society — இந்திய ஊழியர் சங்கம்
Schedule — பட்டியல்
Substitution — பதிலீடு
Seamen — மாலுமிகள்
Stokers — இயந்திர உலை காப்போர்
Salary compensation — ஊதிய ஈடு
Stakhanovite — ஸ்டாக்கனேவ் வாதி
Spinning jenny — நூற்ப சென்னி
Survivor's benefits — எஞ்சியிருப்போர் உதவிநிதி
Scientific Organisation of Labour — அறிவியல் உழைப்பமைப்பு
Sickness Benefit Societies — நோய் நிவாரண உதவிக் கழகங்கள்
Surplus — உபரி
Secondary Industries — இரண்டாந்தரத் தொழில்கள்
Schemes of social provision — சமூக முற்காப்புத் திட்டங்கள்
Standardisation — தரப்படுத்துதல்
Sabotage — அழிவு வேலை

T

Trade depression — வாணிப மந்த நிலை
Trade Union Bill — தொழிலாளர் சங்க மசோதா
Trade Disputes Act — தொழில்பூசல் சட்டம்
Trade Union Federation — தொழிலாளர் சங்க கூட்டிணைப்பு
Tribunals — நடுவர் நீதி மன்றங்கள்
Targets — குறியளவுகள்
Technical experts — தொழில்நுட்ப நிபுணர்கள்
Time-loss — நேர இழப்பு
Tripartite Labour Conference — முத்தரப்புத் தொழிலாளர் மாநாடு
Tripartite Industrial Committee on Coal Mining — நிலக்கரி சுரங்க முத்தரப்புத் தொழில் கமிட்டி
Tripartite Board of Trustees — முத்தரப்புப் பொறுப்பாளர் சபை

Tea Districts Emigrants Labour Act — தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றத் தொழிலாளர் சட்டம்
Three-Tier Adjudication Machinery — மூன்றடுக்குத் தீர்ப்புச் சாதனம்
The Preparatory Asian Regional Labour Conference — ஆசியப்பகுதித் தொழிலாளர் தொடக்க மாநாடு
The Health Survey Committee— நல ஆய்வுக் கமிட்டி
Technological changes — தொழில் நுண்ணியல் மாறுதல்கள்
Trade Board — தொழில் சபை

U

Unpaid accumulations — செலுத்தப்பெறாத குவிப்புகள்
Unskilled workers — திறம்படா தொழிலாளர்கள்
United Kingdom — ஐக்கிய அரசு
Unemployment benefits — வேலையின்மை நிவாரண உதவிகள்
Union list — யூனியன் பட்டியல்
Unauthorised deductions — அதிகாரம் பெறாத கழிவுகள்
Urbanisation — நகர் மயமாக்குதல்

V

Variabler — மாறிகள்
Vested interests — ஆள் குழு நலங்கள்
Voluntary conciliation — தன்னிச்சை சமரசம்

W

Welfare officers — நல அதிகாரிகள்
Wage security — கூலி பாதுகாப்பு
Wage Boards — கூலி சபைகள்
Work load — வேலைப்பளு
Wage structure — கூலிக் கட்டமைப்பு
Workmen's Compensation Act — தொழிலாளர் இழப்பீடுச் சட்டம்
Welfare state — மக்கள் நல அரசு
Weekly holidays Act — வாராந்தர விடுமுறை சட்டம்
Work lay-out — உழைப்பமைப்புத் திட்டம்
Working party — நடைமுறைக் குழு

Wage period	—	கூலிக் காலப்பகுதி
Work eouncils	—	உழைப்பு மன்றங்கள்
Worker's collectiv es	—	தொழிலாளர் கூட்டுகள்

Y

Yellow Unions	—	மஞ்சள் சங்கங்கள்

பொருட்குறிப்பு அகராதி

———